

Univerzita Karlova  
Pedagogická fakulta

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2017

Petr Konečný

Univerzita Karlova  
Pedagogická fakulta  
Centrum školského managementu

## DIPLOMOVÁ PRÁCE

Aktuální pracovněprávní judikatura Nejvyššího soudu ČR a její vliv na oblast  
regionálního školství

Current labor law jurisprudence of the Supreme Court in the Czech Republic  
and its impact on regional education system

Petr Konečný

Vedoucí práce: RNDr. Jindřich Kitzberger

Studijní program: Specializace v pedagogice

Studijní obor: Management vzdělávání

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Aktuální pracovněprávní judikatura Nejvyššího soudu ČR a její vliv a oblast regionálního školství vypracoval pod vedením vedoucího práce samostatně za použití v práci uvedených pramenů a literatury. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 10. 4. 2017

.....

podpis

Mé velké poděkování patří RNDr. Jindřichu Kitzbergerovi za cenné rady, věcné připomínky a vstřícnost při vypracování této práce.

Současně bych rád poděkoval celé mé rodině, přátelům. Speciální dík patří paní Mgr. Janě Fialové za pomoc, inspiraci a neustálý přísun pozitivní energie, nejen během psaní této práce.

## **ABSTRAKT**

Práce řeší problematiku judikatury Nejvyššího soudu ČR v pracovněprávní oblasti s dopadem do regionálního školství. Nejvyšší soud ČR je vrcholným orgánem obecné soustavy soudů v ČR. Hlavním posláním Nejvyššího soudu ČR je zajišťování jednoty a zákonnosti rozhodování soudů, které realizuje prostřednictvím zaujetí stanoviska k rozhodovací činnosti soudů. Pozornost je věnována rozboru jednotlivých právních kauz na poli regionálního školství.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Nejvyšší soud ČR, judikatura, regionální školství, pracovní právo, pracovněprávní spory

**ABSTRACT**

Thesis deals with the case law of the Supreme Court in labor law with an impact on regional education. The Supreme Court is the supreme authority of the general court system in the country. The main mission of the Supreme Court is to ensure the unity and legality of court decisions, which is carried out through the adoption of a position on judicial decision-making. Attention is devoted to the analysis of individual legal cases in the field of regional education.

**KEYWORDS**

The Supreme Court of the Czech Republic, Jurisprudence, Regional education, Labor law, Labor disputes

## Obsah

Úvod .....	8
1 Teoretická část: Vymezení základních pojmů.....	10
1.1 Regionální školství .....	10
1.1.1 Právní úprava regionálního školství .....	11
1.1.2 Postavení ředitele ve správě školství.....	14
1.2 Pracovněprávní spory .....	15
1.2.1 Pracovněprávní spory jako součást pracovního práva.....	16
1.2.2 Struktura systému spravedlnosti v ČR pro řešení pracovněprávních sporů ..	17
1.2.3 Postupy řešení v pracovněprávních sporech.....	18
1.2.4 Průběh řízení v pracovněprávních sporech.....	21
1.3 Nejvyšší soud ČR.....	24
1.3.1 Vymezení postavení Nejvyššího soudu ČR a jeho úkoly.....	25
1.3.2 Sjednocovací činnost Nejvyššího soudu ČR .....	26
1.4 Judikatura a její význam .....	30
1.4.1 Závaznost a publikace judikatury .....	31
1.4.2 Role judikatury v kontinentálním právu.....	32
1.4.3 Judikatura Nejvyššího soudu ČR a její dopad v právu.....	33
2 Praktická část.....	37
2.1 Aktuální judikatura ke skončení pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance.....	39
2.2 Aktuální judikatura ke skončení pracovního poměru výpovědí pro nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce, špatné pracovní výsledky .....	52
2.3 Aktuální judikatura ke skončení pracovního poměru výpovědí pro soustavné méně závažné nebo závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů.....	59
2.4 Aktuální judikatura k odvolání z funkce ředitele školy, školského zařízení .....	66

2.5	Aktuální judikatura k okamžitému zrušení pracovního poměru.....	74
2.6	Aktuální judikatura k pracovním úrazům a nemocím z povolání.....	81
2.7	Vybrané významné právní kauzy v regionálním školství.....	82
2.8	Přínos práce pro obor a závěry analýzy judikátů.....	90
3	Závěr.....	92
4	Seznam použitých zdrojů a judikátů.....	96
5	Seznam příloh.....	102



## Úvod

Problematika pracovněprávní judikatury Nejvyššího soudu ČR je poměrně bohatá a poskytuje nejen právní obci odpovědi na nejednoznačné právní otázky. Právní řád ČR je tvořen mnoha zákonnými i podzákonnými předpisy, které ovlivňují život a fungování každého jedince. Se vstupem České republiky do Evropské unie se již tak nepřehledná vnitrostátní, pracovněprávní soudní agenda obohatila o rozhodnutí evropského komunitárního práva, případně mezinárodního práva.

Aktuálnost pracovněprávní judikatury se především zaměří na současné platné právní předpisy a to především zákoník práce a související předpisy. Předmětem zkoumání tak budou především instituty pracovního práva a mnohdy i práva sociálního zabezpečení. Ve své práci se chci zaměřit a porozumět rozhodovací praxi Nejvyššího soudu ČR.

Oblast regionálního školství tvoří mateřské školy, základní školy, střední školy a vyšší odborné školy. Pozornost bude věnována rozhodnutím a činnostem v regionálním školství, které jsou častým předmětem rozhodovací praxe Nejvyššího soudu ČR v oblasti pracovněprávní.

Jedná se o problematiku, která nebyla dosud detailněji zpracovaná a pozornost bude soustředěna především na judikaturní činnost Nejvyššího soudu ČR v oblasti pracovněprávní se zaměřením na instituty výpovědi a problematiky pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Za cíl své práce jsem si stanovil explorovat aktuální judikaturní činnost Nejvyššího soudu ČR, popsat a vysvětlit její dopad na regionální školství. Rád bych se ve své práci zaměřil i na další, doplňující a vedlejší, cíle práce, kterými bych se snažil prozkoumat, zda pracovněprávní judikaturní činnost Nejvyššího soudu ČR v oblasti regionálního školství přispívá k dlouhodobému zkvalitnění právních předpisů a postupů v této oblasti a současně bych se zaměřil na analýzu významných pracovněprávních judikátů Nejvyššího soudu ČR v oblasti regionálního školství a vytvořil tak základní přehled o činnosti Nejvyššího soudu ČR.

Práce je rozdělena do dvou tematických částí. První, teoretická část práce je věnována vymezení jednotlivých teoretických pojmů, které jsou pro práci významné. Podle názvu

diplomové práce se zaměříme v teoretické části především na výklad pojmu regionálního školství a problematiku postavení ředitele ve správě školství. Úkolem první části bude dále poskytnout teoretický přehled týkající se právního řádu ČR a postavení Nejvyššího soudu ČR v soustavě soudů. Dále se zaměřím na strukturu systému spravedlnosti v ČR pro řešení pracovněprávních sporů, analyzuji roli Nejvyššího soudu ČR v pracovněprávních sporech a to zejména s ohledem na jeho sjednocovací činnost a pozornost bude taktéž věnována problematice a specifikům pracovněprávních sporů v oblasti školství. Významnou část teoretického základu bude tvořit význam samotné judikatury pro právní řád, resp. oblast regionálního školství. Otázka závaznosti judikatury je v právních kruzích častým tématem k diskuzi.

Druhá, výzkumná část je věnována aktuální judikatuře Nejvyššího soudu ČR. Z hlediska lepší přehlednosti byly nejčastěji judikované případy dovolacího soudu seřazeny do jednotlivých podkapitol. Největší podíl na rozhodování Nejvyššího soudu ČR v pracovněprávní oblasti regionálního školství budou tvořit jednotlivé formy skončení pracovního poměru, pracovní úrazy ve školství a případy skončení funkcí ředitelů a dalších vedoucích pracovníků. Rozhodnutím Nejvyššího soudu ČR, pro praxi regionálního školství významných, jsem věnoval zvláštní pozornost. V této kapitole uvádím současně i jednotlivé rozhodnutí Ústavního soudu ČR, pokud byla rozhodnutí dovolacího soudu napadnuta ústavní stížností. Druhá část práce se pokusí odpovědět na výzkumné otázky.

Poslední kapitolou této práce je závěr, který se zaměřuje především na shrnutí poznatků z výzkumné části. Téma diplomové práce představuje kombinaci právních otázek, které si soudy pokládají při řešení jednotlivých problémů regionálního školství. Touto prací bych chtěl poukázat na důležitost funkce práva v pracovněprávní oblasti a částečně i nejednoznačnost právních předpisů, které oblast regionálního školství upravují.

Praktický přínos práce spatřuji především v utřídění množství informací. Problematika pracovního práva je praktická část práva, která se dotýká každého pracujícího občana ČR. Porozumět jejím zákonitostem a umět částečně předvídat rozhodování Nejvyššího soudu ČR a potažmo soudů nižší instance je to, co bych chtěl ve své práci nastínit.

# 1 Teoretická část: Vymezení základních pojmů

V následující kapitole se budeme postupně věnovat vymezení základních pojmů, které nás budou dále textem provázet a pro pochopení problematiky je jejich bližší výklad nezbytný.

## 1.1 Regionální školství

Školství obecně je soustava institucí a v nich probíhajících procesů, které musí být dostatečně flexibilní, aby mohly včas reagovat na neustále se měnící podmínky tak, aby bylo možno jejím účastníkům nabídnout kvalitní vzdělávání nejen na úrovni národní, ale i na úrovni komunitární či mezinárodní. Výstupem celého procesu vzdělávání musí být morálně kvalitní a odborně kvalifikovaný jedinec, který nebyl pouze pasivním příjemcem informací, ale i aktivním účastníkem vzdělávacích postupů a který je schopen se uplatnit ve společnosti a na trhu práce. Cílem musí být tedy taková vzdělávací instituce, která je schopna pro vzdělávaného vytvořit prostředí bezpečné, tvůrčí, spokojené, moderní a s kvalifikovaným pedagogickým přístupem (Sládeček, Pouperová, 2011, s. 182).

Pro účely této práce je důležité vymezení pojmu „regionální školství“. Toto sousloví je hojně používáno v odborné literatuře či médiích avšak význam či definice se mnohdy nepřekrývají. Pojem regionálního školství zahrnuje všechny školy a školská zařízení bez rozdílu zřizovatele, jako např. mateřské, základní, střední a vyšší odborné školy, konzervatoře, školní družiny a kluby, střediska volného času, zařízení školního stravování, školní poradenská zařízení, domovy mládeže, internáty, dětské domovy a další.<sup>1</sup> Zřizovatelem škol a školských zařízení jsou obec, kraj, církev, privátní sektor, MŠMT, popřípadě jiný ústřední orgán státní správy.<sup>2</sup>

Pojmem „regionální školství“ označujeme souhrn právnických osob poskytujících dětem, žákům a studentům vzdělávání a školské služby (dále jen „školy a školská zařízení“) ve smyslu zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním vyšším odborném a

---

<sup>1</sup> Kompletní seznam druhů a typů škol a školských zařízení naleznete v číselníku:

<http://stistko.uiv.cz/katalog/cslnk.asp?idc=AKDT&ciselnik=Druhy&#43;a&#43;typy&#43;%9Akol&#43;a&#43;%9Akolsk%FDch&#43;za%F8%EDzen%ED&#43;%28nov%E9%29&aap=on>

<sup>2</sup> Číselník zřizovatelů:

<http://stistko.uiv.cz/katalog/cslnk.asp?idc=BAZS&ciselnik=Z%F8izovatel&#43;%9Akoly&aap=on>

jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, s výjimkou škol a školských zařízení zřizovaných ministerstvy obrany, vnitra, spravedlnosti a zahraničních věcí. Dle druhů škol lze regionální školství vymezit jako souhrn mateřských, základních, středních a vyšších odborných škol (Buczková, 2012, s. 14-15).

Tab. č. 1: Počet škol regionálního školství – dělení dle zřizovatele

Regionální školství podle zřizovatele, školní rok 2015/2016				
<b>Zřizovatel</b>	<b>Mateřské školy</b>	<b>Základní školy</b>	<b>Střední školy</b>	<b>VOŠ</b>
<b>MŠMT</b>	7	44	31	0
<b>Obec</b>	4737	3620	27	0
<b>Kraj</b>	84	263	911	110
<b>Jiný resort</b>	0	0	3	5
<b>Privátní sektor</b>	333	145	293	44
<b>Církev</b>	48	43	39	12

Zdroj: vlastní zpracování, údaje dostupné z: <http://sberdat.uiv.cz/rozcestnik/>

### 1.1.1 Právní úprava regionálního školství

Právní regulace školství je poměrně rozsáhlá obsahující předpisy různé právní síly od ústavních základů, přes mezinárodní právní úpravu, národní zákonnou úpravu až po podzákonné předpisy, jejichž materie je nejpočetnější.

Z mezinárodních smluv, které jsou Českou republikou ratifikované a zákonem stanoveným způsobem vyhlášené, se jedná především o Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a

kulturních právech,<sup>3</sup> Úmluvu o právech dítěte<sup>4</sup> a Úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod.<sup>5</sup>

Ústavním základem právní úpravy regionálního školství je Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 S., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Listina základních práv a svobod“). Ustanovení čl. 33 Listiny základních práv a svobod stanoví: „Každý má právo na vzdělání. Školní docházka je povinná po dobu, kterou stanoví zákon.“ „Občané mají právo na bezplatné vzdělání v základních a středních školách, podle schopností občana a možností společnosti též na vysokých školách.“ „Zřizovat jiné školy než státní a vyučovat na nich lze jen za podmínek stanovených zákonem; na takových školách se může vzdělání poskytovat za úplatu.“ Čl. 25 odst. 2 písm. a) Listiny základních práv a svobod zajišťuje občanům příslušejícím k národnostním a etnickým menšinám právo na vzdělání v jejich jazyku. Za zmínku stojí ještě článek 26 odst. 1 a článek 16 Listiny základních práv a svobod. První zmíněný zaručuje právo člověka na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu. Druhý zakotvuje právo náboženské výuky na školách, za podmínek, které stanoví zákon.

Zákonný rámec na úseku regionálního školství je vymezen následujícími zákony:

- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním a vyšším odborném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „školský zákon“).
- Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

---

<sup>3</sup> Čl. 13 uznává právo každého na vzdělání vůči smluvním státům paktu.

<sup>4</sup> Čl. 28 uznává právo dítěte na vzdělání a zaručuje rovné možnosti, které smluvní státy musí respektovat.

<sup>5</sup> Čl. 2 Dodatkového protokolu k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod zaručuje právo na vzdělání za současného respektování práva rodičů zajišťovat tuto výchovu a vzdělání ve shodě s jejich vlastním náboženským a filozofickým přesvědčením.

- Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace), ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 306/1999 Sb. o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením, ve znění pozdějších předpisů.

Vedle zákonné úpravy regionálního školství jsou na tomto úseku uplatňovány i předpisy podzákonné či předpisy vnitřní, vydávané v návaznosti na specifickou potřebu konkrétního vzdělávacího zařízení. Zákon stanoví, ve kterých případech mají školy a školská zařízení povinnost vnitřní předpis vydat, v dalších případech pak záleží na úvaze a potřebě samotné školy, zda vnitřní předpis vydá či nikoliv (Sládeček, Pouperová, 2011, s. 165).

Podrobnější právní úprava jednotlivých zákonných institutů je pak blíže specifikována v podzákonných a prováděcích právních předpisech. Jedná se především o vyhlášky MŠMT či vládní nařízení.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Vyhláška č. 10/2005 Sb., o vyšším odborném vzdělávání. Vyhláška č. 12/2005 Sb., o podmínkách uznání rovnocennosti a nostrifikace vysvědčení vydaných zahraničními školami. Vyhláška č. 13/2005 Sb., o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři. Vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání. Vyhláška č. 15/2005 Sb., kterou se stanoví náležitosti dlouhodobých záměrů, výročních zpráv. Vyhláška č. 16/2005 Sb., o organizaci školního roku. Vyhláška č. 33/2005 Sb., o jazykových školách s právem státní jazykové zkoušky a státních jazykových zkouškách. Vyhláška č. 48/2005 Sb., o základním vzdělání a některých náležitostech plnění povinné školní docházky. Vyhláška č. 54/2005 Sb., o náležitostech konkursního řízení a konkursních komisích. Vyhláška č. 64/2005 Sb., o evidenci úrazů dětí, žáků a studentů. Nařízení vlády č. 211/2010 Sb., o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání. Nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků. Vyhláška č. 27/2016 Sb., o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných.

### 1.1.2 Postavení ředitele ve správě školství

Osoba ředitele školy a školského zařízení je pro diplomovou práci, ale hlavně pro správu školství určujícím prvkem. Ředitel školy a školského zařízení zastává ve své funkci více než jednu roli. Jde tak o manažera, pedagogického pracovníka či vedoucího pracovníka, který rozhoduje o právech a povinnostech v oblasti státní správy. Orgánem státní správy ředitel školy a školského zařízení není, je pouze vykonavatelem státní správy.<sup>7</sup>

Postavení ředitele školy, rozsah jeho rozhodovacích pravomocí a další kompetence jsou upraveny především ve školském zákoně a v zákoně o pedagogických pracovnících, ale taktéž v předpisech, které mají na pozici ředitele významný vliv jako je správní řád, zákoník práce, občanský zákoník atd. Ředitel školy a školského zařízení, jako statutární orgán, je odpovědný za chod školy jak po stránce ekonomické, tak i pracovněprávní. Odpovídá tak za oblast pracovněprávních vztahů, kde vystupuje v pozici zaměstnavatele. Současně nese odpovědnost za vedení účetnictví, tvorbu rozpočtu a finanční stránku školy. I v případě delegace úkolů na své podřízené, se ředitel školy a školského zařízení nezabývá své odpovědnosti a v případě potenciálního soudního sporu má značně ztíženou pozici.

Nejen občanskoprávní odpovědnost za škodu, ale i trestněprávní odpovědnost leží mnohdy na bedrech ředitelů škol a školských zařízení. Neznalost zákona neomlouvá, proto osobnost ředitele je pro každou školu a školské zařízení nesmírně důležitým aspektem zdárného fungování a chodu. Ředitel školy a školského zařízení by spíše než dobrým pedagogem, měl být výborným úředníkem s citem pro sociální komunikaci a schopností vyznat se ve spleť světě paragrafů. Pokud navážeme na práva a povinnosti ředitele uvedené ve školském zákoně a správním řádu, tak mezi jeho další úkoly lze zařadit řízení školy, sledování, kontrola a hodnocení výchovně vzdělávacího procesu, je odpovědný za odbornou kvalifikovanost pedagogických pracovníků, za pracovní podmínky pedagogů, za dodržování pracovněprávních vztahů, za efektivní využívání finančních prostředků. Zpracovává a provádí statistiky, kontroly, aplikuje a sleduje směrnice, řádně vede a dohlíží na správu majetku, stará se o řádný smluvní, bezpečnostní, ekonomický a legislativní chod instituce.

---

<sup>7</sup> § 183 školského zákona upravuje použití správního řádu. Mimo rozhodnutí lze vydávat i vyjádření, sdělení či osvědčení bez předchozího řízení dle § 154 – 156 SŘ.

Postavení ředitele školy či školského zařízení je v důsledku právní subjektivity škol značně ztížené. Ředitel nejenže vystupuje jako zaměstnanec školy vůči svému zřizovateli, ale je současně i zaměstnavatelem vůči svým zaměstnancům školy. Právní subjektivita či nově právní osobnost je způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti. Jelikož ředitel školy vystupuje jako její statutární orgán, odpovědnost za právní jednání školy je přičítána právě jemu.

## **1.2 Pracovněprávní spory**

Řešení sporů z pracovněprávních vztahů je oblastí práva, kde se střetávají a vzájemně kombinují dva významné právní předpisy na poli práva. Hmotněprávní úprava je především obsažena v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“). Procesní pravidla pro řešení pracovních sporů obsahuje zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OSŘ“). Pravidla pro pracovní věci nejsou v OSŘ upravena systematicky, ale jsou roztroušena napříč celým zákonem. V případě hmotněprávní úpravy ZP došlo vlivem přijetí nového občanského zákoníku, zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „NOZ“) k odlišnému pohledu na instituty zákoníku práce (např. pravidla o platnosti právního jednání). Subsidiarita NOZ byla ale zachována. Ustanovení ZP jako zákona speciálního se tedy uplatní přednostně avšak v otázkách, které tento zákon neřeší (a zároveň použití NOZ nevylučuje), je nutné postupovat podle NOZ.

Je nejprve nutné úspěšně vymezit pojem pracovněprávního sporu. Literatura je v tomto směru poměrně sjednocená a definuje pracovněprávní spor mimo jiné jako "střet názorů nositelů práv a povinností konkrétního pracovněprávního vztahu, kdy alespoň jeden subjekt uplatní ochranu svého subjektivního práva z daného pracovněprávního vztahu předepsanou formou před orgánem, který je oprávněn střet názorů projednat a ukončit spor rozhodnutím nebo schválením smíru (...), resp. pokud jde o zprostředkovatele, je oprávněn střet názorů projednat a podat stranám návrh na jeho řešení." (Bělina, 2014, s. 428)

Pracovněprávní spory v teorii i v praxi dělíme na individuální pracovněprávní spory a kolektivní pracovněprávní spory. Individuální pracovněprávní spory jsou spory vzniklé z individuálních pracovněprávních vztahů (vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci). Kolektivní pracovněprávní spory jsou spory vzniklé mezi zaměstnavatelem a odbory,



odborovou organizací. Jak už z názvu vyplývá, spor musí vycházet z pracovněprávních vztahů, tj. vztahů, které jsou regulovány pracovním právem.

### **1.2.1 Pracovněprávní spory jako součást pracovního práva**

Pracovní právo vznikalo a vyvíjelo se jako ochranné zákonodárství, jehož úkolem bylo chránit pracovní sílu, která vykonávala námezdní práci, proti tvrdým pracovním podmínkám. Vyvíjelo se původně uvnitř občanského práva. V současné době je hlavním úkolem pracovního práva optimalizace vztahů mezi prací a kapitálem tak, aby tyto vztahy odpovídaly potřebám kapitálu a současně nebyly v rozporu s lidskou důstojností zaměstnanců. Hlavními faktory, které ovlivňují vývoj a funkce pracovního práva, je růst nezaměstnanosti, což nežádoucím směrem ovlivňuje sociální postavení zaměstnanců a ve svém důsledku i možnosti zaměstnavatelů (Galvas, 2012, s. 13).

Pracovní právo je právním odvětvím, které upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci při výkonu práce. Funkcí a smyslem pracovněprávních předpisů je regulovat výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Cílem právní úpravy je na jedné straně poskytnout zaměstnavateli nástroje k organizaci a řízení práce zaměstnanců za účelem realizace jeho činnosti (organizační funkce) a na druhé straně zajistit zaměstnanci odpovídající podmínky (ochranná funkce) při výkonu práce (Hůrka, Eliáš, 2014, s. 24). Předmětem pracovního práva je tzv. závislá práce. Mezi znaky závislé práce patří:

- vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance
- osobní výkon práce ze strany zaměstnance,
  - podle pokynů zaměstnavatele,
  - jménem zaměstnavatele,
  - za mzdu, plat nebo odměnu za práci
  - v pracovní době,
  - na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném dohodnutém místě,
  - na náklady zaměstnavatele a
  - na odpovědnost zaměstnavatele (Galvas, 2012, s. 14).

Pracovněprávní vztahy mají oproti soukromoprávním vztahům jistá specifika. Smluvní volnost subjektů je v pracovním právu omezena z důvodu ochrany zaměstnance jako podřízené strany právního vztahu, která koná pro zaměstnavatele práci podle jeho pokynů. Pracovní právo proto poskytuje ochranu zaměstnanci, jako straně podřízené a slabší, proti případné libovůli zaměstnavatele.

Pro aplikaci jednotlivých ustanovení zákoníku práce je důležité znát jednotlivé základní zásady pracovního práva. Vzhledem k tomu, že pracovní právo lze chápat jako součást soukromého práva, budou i pro pracovní právo typické zásady soukromoprávní. Základní zásady jsou významným teoretickým východiskem při výkladu a použití jednotlivých ustanovení zákoníku práce, ale i občanského zákoníku, která se na základě principu subsidiarity uplatní na pracovněprávní vztahy taktéž. Jedná se zejména o zásadu autonomie vůle, resp. smluvní volnosti, ochrany dobrých mravů, *pacta sunt servanta* (uzavřené smlouvy mají být dodržovány), *neminem laedere* (nikoho nepoškozovat), *bona fides* (ochrana dobré víry) a neposledně (neznalost zákona neomlouvá) *ignorantia legis non excusat* (Hůrka, Eliáš, 2014, s. 26).

Zákoník práce ve svém ustanovení § 1a vymezuje základní zásady pracovního práva, když demonstrativním výčtem uvádí ty nejdůležitější:

- zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance
- zásada uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek
- zásada spravedlivého odměňování
- zásada řádného výkonu práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele
- zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace

### **1.2.2 Struktura systému spravedlnosti v ČR pro řešení pracovněprávních sporů**

Pracovněprávní spory jsou v České republice projednávány civilními soudy, neexistuje tedy samostatná soustava pracovního soudnictví. Jednotnou soustavu obecných civilních soudů vymezuje čl. 91 Ústavy: Nejvyšší soud ČR, vrchní, krajské, okresní soudy, popř. soudy jinak označené. Ústava současně odkazuje úpravu působnosti a organizace soudů do zvláštního zákona, kterým je zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, přísedících a státní správě

soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů (Stavínohová, 2003, s. 92).

V rámci pracovněprávního soudnictví je třeba nejprve osvětlit pojmy soudní pravomoc a soudní příslušnost. Spory individuální povahy řeší v České republice obecné civilní soudy. Jejich pravomoc je dána především čl. 90 Ústavy ČR, který říká, že "soudy jsou povolány především k tomu, aby (...) poskytovaly ochranu právům". Čl. 91 odst. 2 Ústavy ČR pak odkazuje na OSŘ, jenž je obecným předpisem upravujícím pravomoc a příslušnost soudů. Pravomoc soudu je tak dána § 7 odst. 1 téhož zákona, dle kterého "v občanském soudním řízení projednávají a rozhodují soudy spory a jiné právní věci, které vyplývají z občanskoprávních, pracovních, rodinných a z obchodních vztahů, pokud je podle zákona neprojednávají a nerozhodují o nich jiné orgány. (Galvas, 2009, s. 118)

Otázka věcné příslušnosti soudů vymezuje rozsah působnosti mezi jednotlivými články soustavy soudů (okresní, krajské, vrchní, Nejvyšší soud), tak že určuje, který článek má projednat a rozhodnout určité druhy právních věcí (Stavínohová, 2003, s. 194). Dle § 9 odst. 1 OSŘ "jsou k řízení v prvním stupni příslušné okresní soudy (obvodní soudy v Praze a Městský soud v Brně)", nestanoví-li tento zákon jinak. § 9 odst. 2 OSŘ pak doplňuje toto pravidlo o výčet případů, kdy bude v prvním stupni příslušný soud krajský. Absence ustanovení o pracovních sporech pak implikuje, že pro individuální pracovněprávní spory bude příslušný soud prvně jmenovaný. O odvoláních tak bude dle § 10 rozhodovat krajský soud (Městský soud v Praze) a dovolání přísluší dle § 10a Nejvyššímu soudu. Spory z pracovněprávních sporů rozhodují soudy v senátech (§ 36a OSŘ), přičemž tento je složen z jednoho soudce z povolání (předseda) a doplněn dvěma laickými přísedícími. U odvolacího orgánu pak věc rozhodují tři soudci (Kozlovská, 2016, s. 7).

### **1.2.3 Postupy řešení v pracovněprávních sporech**

Každý právní předpis je provázán svými zásadami, nejinak je tomu u procesního předpisu, jakým je OSŘ. Zásady sporného civilního procesu<sup>8</sup> se aplikují i v případě pracovněprávních sporů, byť zde dochází k několika modifikacím, jejichž společným jmenovatelem je

---

<sup>8</sup> Blíže Stavínohová, 2003, s. 166-187

zohledňování slabšího postavení jednoho z účastníků řízení. Hromada (2015 s. 22) mezi základní zásady řízení před soudem uvádí:

- právo na spravedlivý proces,<sup>9</sup>
- zásada přímosti – účastník se může k věci vyjádřit a činit podání,
- zásada ústnosti – umožňuje účastníku ústní projednání ve věci a být slyšen,
- zásada veřejnosti – zaručuje, že veřejnost smí být vyloučena jen v zákonem stanovených případech,
- zásada rovnosti – ukládá soudu, aby k účastníkům řízení přistupoval stejně,
- zásada dispoziční – účastník sám rozhoduje o předmětu soudního sporu. U soudu se tak může domáhat svého práva podáním žaloby, jejím zpětvzetím či změně atd.,
- zásada projednací – účastníci mají právo navrhnout důkazy a povinnost tvrdit rozhodné skutečnosti.

Pracovněprávní spory lze řešit několika následujícími způsoby. Primárně můžeme hovořit o smírném řešení či sporném řízení a třetím typem může být rozhodčí řízení. Smírné řešení pracovního sporu ať už soudní či mimosoudní cestou představuje nejméně finančně (poplatky, náklady, zastoupení atd.) či psychicky náročnou cestu, jak spor řešit. Smírné řešení pracovněprávních sporů spočívá v uzavření dohody mezi stranami či v mediaci pracovněprávních sporů. Mediátor, třetí a nezúčastněná osoba, by měl zajistit přípravu celé mediace, komunikovat s účastníky pracovněprávního sporu a nalézt přijatelný konsens pro obě strany.

V případě, že nelze pracovněprávní spor vyřešit smírnou cestou, je nutné, aby se účastník obrátil se svým nárokem na soud nebo na rozhodčí soud. Soudní řízení upravuje pro tento

---

<sup>9</sup> Právo na spravedlivý proces je souborem zásad, které ovládají soudní řízení. Základní definice je obsažena v čl. 6 odst. 1 Evropské úmluvě o ochraně lidských práv. „Každý má právo na to, aby jeho záležitost byla spravedlivě, veřejně a v přiměřené lhůtě projednána nezávislým a nestranným soudem zřízeným zákonem, který rozhodne o jeho občanských právech nebo závazcích nebo o oprávněnosti jakéhokoli trestního obvinění proti němu. Rozsudek musí být vyhlášen veřejně, avšak tisk a veřejnost mohou být vyloučeny buď po dobu celého nebo části procesu v zájmu mravnosti, veřejného pořádku nebo národní bezpečnosti v demokratické společnosti, nebo když to vyžadují zájmy nezletilých nebo ochrana soukromého života účastníků, anebo v rozsahu považovaném soudem za zcela nezbytný pokud by, vzhledem ke zvláštním okolnostem, veřejnost řízení mohla být na újmu zájmům spravedlnosti.“

případ OSŘ. V případě rozhodčího řízení je na dohodě stran, kterému rozhodci nebo rozhodčímu soudu předloží svůj pracovněprávní spor. Rozhodčí spor je pak vyřešen s konečnou platností rozhodnutím rozhodce, které je pro strany závazné a zákonnými prostředky vynutitelné.

Účastníky sporného řízení jsou žalobce a žalovaný. Na straně žalobce či žalovaného můžou vystupovat osoby fyzické (zpravidla zaměstnanec) či právnické včetně státu, který v oblasti soukromého práva považujeme za právnickou osobu, ale také uskupení svého druhu (např. podnikatelská uskupení, organizační složky, svěřenecké fondy, rada zaměstnanců či odborový orgán. Správné označení stran je podmínkou k dalšímu soudnímu jednání.<sup>10</sup>

Soud v občanském soudním řízení vždy zkoumá, zda je na straně žalující dána aktivní věcná legitimace a na straně žalované věcná legitimace pasivní. Není-li dána aktivní a pasivní věcná legitimace<sup>11</sup> účastníků řízení, soud žalobu zamítne.

V pracovních sporech s prvkem regionálního školství se nezdá kdy vyskytuje i vedlejší účastník. Vedlejší účastník vystupuje na straně hlavního účastníka, na jehož úspěchu má sám právní zájem. Obvykle půjde o vedlejší účastenství zřizovatele škol, kteří vystupují na straně svých škol a školských zařízení ve sporech o neplatnost výpovědi z pracovního poměru. Dále jsou časté případy vedlejšího účastenství pojišťovny na straně zaměstnavatele v řízeních o nárocích z odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

Pro občanské soudní řízení je důležité, že zde není přímý nárok zaměstnance proti pojišťovně. Aby mohla být žaloba úspěšná, musí směřovat vůči zaměstnavateli. Vedlejší účastník má pak stejná práva a povinnosti jako účastník hlavní, ovšem s tím rozdílem, že ji

---

<sup>10</sup> K otázce mylného označení stran se vyjádřil i velký senát občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu. „Je-li žalobcem v žalobě za žalovaného označen pouze orgán státu (kraje, obce), přičemž se z jiných částí žaloby podává, že směřuje vůči státu (kraji, obci), je namístě takový stav posoudit jako vadu žaloby ve smyslu § 43 odst. 1 OSŘ a vyzvat účastníka, aby bylo opraveno nebo doplněno podání, které neobsahuje všechny stanovené náležitosti nebo které je nesrozumitelné nebo neurčité.

<sup>11</sup> Dle usnesení NS ČR ze dne 5. 11. 2009, sp. zn. 28 Cdo 5176/2008 je věcně legitimován je ten, kdo podle hmotného práva je skutečně nositelem tvrzeného subjektivního práva (žalobce) či tvrzené subjektivní povinnosti (žalovaný), o nichž rozhoduje soud.

nelze uložit povinnost nebo přiznat právo rozhodnutím ve věci samé. Náhradu nákladů řízení si vedlejší účastník nese sám nebo společně a nerozdílně se zaměstnavatelem (Hromada, 2015, s. 48).

#### **1.2.4 Průběh řízení v pracovněprávních sporech**

Sporné řízení se zahajuje podáním žaloby k věcně a místně příslušnému soudu. Žaloba je nejdůležitějším institutem sporného řízení, kde žalobce vymezuje předmět sporu a popisuje základní skutkové okolnosti. Předmět sporu je tvořen žalobním návrhem<sup>12</sup> a tvrzením o skutkovém stavu, o němž žalobce opírá svůj žalobní návrh (Hromada, 2015, s. 51). Vnášet nová tvrzení o skutkových okolnostech a navrhopat nové důkazy je časově omezené právo stran. Tzv. koncentrace řízení se vyskytuje nejčastěji u dokazování a samotné skončení dokazování je taky momentem, po který lze skutková tvrzení či důkazy v řízení v prvním stupni provést.

Žaloba mimo výše uvedené vymezuje okruh účastníků a má dopad i do dalších hmotněprávních či procesních institutů. Hmotněprávní následky má na svědomí především promlčení a prekluze práva. Promlčením se právo oslabuje, a pokud je dosaženo zákonem stanovené lhůty pro promlčení, tak dlužník na promlčené právo nemusí plnit. Pokud by ale plnil, plnil by po právu a nevzniklo by tak bezdůvodné obohacení na straně věřitele. Soud k námitce promlčení přihlíží pouze na základě námítky promlčení prohlášené u soudu. Prekluze právo naopak chápe jako zaniklé a pokud by na základě takto zaniklého práva strana plnila, vzniklo by bezdůvodné obohacení na druhé straně. Dalším rozdílem je, že soud k prekluzi práva přihlíží ze zákona. Podáním žaloby vzniká žalobci poplatková povinnost, a pokud soud nedospěje k závěru, že je u žalobce splněno kritérium osvobození od soudního poplatku, tak je nutné na výzvu soudu soudní poplatek uhradit. Dnem podání žaloby na soud vzniká překážka litispendence „probíhajícího sporu“ a soud při zahájení dalšího řízení v téže věci řízení zastaví.

---

<sup>12</sup> V pracovněprávních sporech se v žalobách můžeme setkat s tzv. eventuálním petitem, jehož podstatou je, že žalobce navrhuje, aby soud rozhodl o primárním žalobním návrhu, a pokud by měl být tento zamítnut, nechť je rozhodnuto o žalobním návrhu eventuálním.

V průběhu řízení může v řízení před soudem prvního stupně dojít ke změně žaloby či spojení věcí s různými nároky. Tyto a další případy, ale nejsou předmětem jednání před Nejvyšším soudem ČR, proto se jimi tato práce nebude blíže zabývat. Naopak je nutností zmínit problematiku tzv. procesní subjektivity.<sup>13</sup> Nejsou ojedinělé případy, kdy účastník řízení zemře nebo zanikne. Způsobilost být účastníkem řízení patří k podmínkám řízení a soud je povinen po zahájení řízení zkoumat, zda účastník má skutečně způsobilost účastníkem být (§ 104 odst. 1 OSŘ). V opačném případě soud musí řízení zastavit. Pokud však účastník zemře nebo zanikne (právní osoba) již přede dnem podání žaloby, musí soud případné řízení zastavit.

Pokud dojde k úmrtí zaměstnance v průběhu řízení, kde zaměstnanec je v pozici žalujícího vůči zaměstnavateli, dochází k zániku nepeněžitých práv a zániku samotného pracovního poměru (§ 48 odst. 4 ZP a § 328 ZP). Peněžitá práva úmrtím zaměstnance nezanikají a stávají se předmětem dědictví.<sup>14</sup> Naproti tomu pokud je zaměstnanec v pozici žalovaného a zemře, zaniknou i peněžitá práva zaměstnavatele vůči zaměstnanci.

Pokud zemře zaměstnavatel, tak pracovněprávní vztah zaniká a jednotlivé nároky jsou předmětem pozůstalosti. V případě zániku zaměstnavatele (právní osoby) práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na nástupnickou společnost (§ 341 ZP).

Podmínky řízení soud zjišťuje v rámci tzv. přípravného jednání, během kterého soud vyzve žalovaného, aby se k žalobě vyjádřil a předložil případné důkazy k tvrzeným skutečnostem. Předvoláním k jednání si soud zajišťuje účast osob, které je třeba vyslechnout u nařízeného

---

<sup>13</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25. 4. 2012, sp. zn. 20 Cdo 505/2012 obsahuje tuto právní větu: „Je třeba rozlišovat způsobilost k právním úkonům od způsobilosti být účastníkem řízení (procesní subjektivita). Způsobilostí být účastníkem řízení se rozumí způsobilost být nositelem procesních práv a povinností, které zákon přiznává, popřípadě ukládá účastníkům. Způsobilost být účastníkem řízení má zásadně ten, kdo má podle hmotného práva způsobilost mít práva a povinnosti. Procesní subjektivita tak splývá se subjektivitou hmotněprávní. Ten, kdo nemá způsobilost mít práva a povinnosti podle hmotného práva, může být účastníkem řízení, jestliže mu způsobilost být účastníkem řízení přiznává zákon. Způsobilost fyzické osoby být účastníkem řízení obecně vzniká narozením a zaniká smrtí fyzické osoby, resp. jejím prohlášením za mrtvou.

<sup>14</sup> Určitou výjimkou jsou žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru (§72 ZP), kde se procesní nástupnictví připouští z důvodu případných dalších žalob plynoucích z neplatnosti takových rozvázání pracovních poměrů, např. rozhodnutí o náhradě mzdy, platu, odstupném atd. (Hromada, 2015, s. 65 - 66).

ústního jednání. Jednání je vedeno veřejně a veřejnost je vyloučena jen výjimečně (§ 116 ZP).

Soud poskytuje účastníkům poučení o procesních právech a povinnostech a je veden snahou zjistit objektivní stav skutečností, kterého dosahuje prostřednictvím dokazování. V této souvislosti bych upozornil na dvě významné odlišnosti v procesu dokazování u pracovněprávních sporů. První souvisí s nálezem Ústavního soudu,<sup>15</sup> který poukazuje na princip ochrany slabší strany, když zdůraznil, že: *„při rozhodování pracovněprávních sporů musejí mít soudy tento vůdčí princip stále na zřeteli a to zejména při vedení dokazování neboť jinak by se soudy poskytovaná ochrana zaměstnance před svévolí zaměstnavatele stála jen formální a neúčinnou. Obecné soudy mají především povinnost vzít v úvahu obvyklou důkazní nouzi na straně zaměstnance, jenž se snaží prokázat nezákonný postup zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru.“*

Druhá zvláštnost u pracovněprávních sporů souvisí s dokazováním v případech diskriminace. Zvláštní úprava spočívá v tom, že účastníkovi postačí pouze tvrdit skutečnosti, jejichž posouzením soud dospěje k závěru, že tento účastník pravděpodobně byl obětí přímé nebo nepřímé diskriminace. Důkazním břemenem je tak zatížen žalovaný, a pokud jej neunese, soudní spor prohraje. Významným důkazním prostředkem zde mohou být třeba statistické údaje (např. o skladbě uchazečů přijímaných do zaměstnání) nebo ty důkazní prostředky, které směřují k prokázání existence vnitřních pravidel a jejich dodržování zaměřených na prevenci diskriminace. Přijme-li soud tento závěr, bude po druhém účastníkovi (zpravidla žalovaném) vyžadovat, aby uvedl skutková tvrzení a označil důkazy, že nedošlo k porušení zásady zacházení a nediskriminace (Hromada, 2015, s. 97).

Po skončení jednání následuje v pracovních věcech porada senátu. Po poradě senátu je rozhodnutí vyhlášeno. Soud může rozhodnout rozsudkem, usnesením či případně rozkazem (platební, šekový, směnečný, elektronický platební, evropský platební). Pokud rozhoduje soud ve věci samé, rozhoduje rozsudkem (§ 152 ZP). Usnesením se rozhoduje, pokud není zákonem stanovena forma rozhodnutí. Usnesením se uplatní i při schválení smíru soudem. Soud dbá na to a od začátku řízení účastníky poučuje o možnosti uzavřít ve věci smír.

---

<sup>15</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14



Neomezuje se pouze na procesní poučení, ale účastníky poučuje i z hlediska hmotněprávní úpravy smíru. Platební rozkaz může být vydán ve věci, kde jde o zaplacení peněžité částky. Žalovaný pak musí do 15 dnů od doručení platebního rozkazu zaplatit částku nebo podat k soudu tzv. odpor.

Rozhodnutí v právním slova smyslu jsou charakteristické svou právní mocí a vykonatelností. Rozhodnutí se stává pravomocným uplynutím 15. denní lhůty od jejich doručení poslední oprávněné osobě. U rozsudků na plnění nabývá rozsudek vykonatelnosti, jakmile uplyne soudem určená lhůta k plnění, obvykle v délce tří dnů. Není-li v rozsudku uložena povinnost k plnění, je rozsudek vykonatelný, jakmile nabyl právní moci (§ 161 ZP).

Pomineme-li fázi opravných prostředků, které jsou částečně předmětem obsahu následující kapitoly, je potřeba vypořádat otázku nákladů řízení. Náklady vznikají nejen účastníkům, ale i samotnému soudu. Základním pravidlem, které se uplatňuje v případě náhrady nákladů řízení je úspěch ve věci<sup>16</sup> (§ 142 odst. 1 OSŘ). V pracovních věcech soud častěji než v jiných řízeních využívá moderačního práva. Moderační právo znamená, že soud nemusí náhradu nákladů přiznat, jsou-li tu důvody hodné zvláštního zřetele. Použití moderačního práva soud zkoumá z úřední povinnosti, a pokud shledá, že jsou tu důvody pro moderaci, musí účastníky seznámit s tímto svým krokem.

Pracovní spory ve školství se neliší od pracovních sporů mimo školskou oblast. Soud musí dbát na základní zásady pracovního práva, dodržovat lhůty a postupovat s ohledem na zákonná ustanovení relevantních předpisů. Určité odlišnosti pramení již z podstaty školství, kdy právní úprava školství není jednotná a výklad ustanovení mnohdy různý. Od samého počátku jakéhokoliv pracovněprávního problému by strany měly počítat s možným sporem a zajistit si tak dostatek důkazů pro řešení takové věci u soudu.

### **1.3 Nejvyšší soud ČR**

Nejvyšší soud se sídlem v Brně je vrcholným soudním orgánem ve věcech patřících do pravomoci soudů v občanském soudním řízení a v trestním řízení s výjimkou záležitostí, o

---

<sup>16</sup> Např. v řízení o zaplacení dlužné mzdy ve výši 100 000 Kč má žalující úspěch v částce 80 000 Kč a do 20 000 Kč byla jeho žaloba zamítnuta. Žalující má tedy 60 % úspěch ve věci a má právo na náhradu 60 % nákladů potřebných k uplatňování práva.

nichž rozhoduje Ústavní soud a Nejvyšší správní soud. Jde tak o instituci s mimořádným právním významem.

### **1.3.1 Vymezení postavení Nejvyššího soudu ČR a jeho úkoly**

Hlavním posláním Nejvyššího soudu jako vrcholného článku soustavy obecných soudů (článek 92 Ústavy) je zajišťování jednoty a zákonnosti rozhodování soudů, které realizuje prostřednictvím svým rozhodování v konkrétních věcech a dále prostřednictvím zaujetí stanoviska k rozhodovací činnosti soudů (§ 14 odst. 3 zákona o soudech a soudcích). Nejvyšší soud sleduje a vyhodnocuje pravomocná rozhodnutí soudů v občanském soudním řízení a v trestním řízení a v zájmu jednotného rozhodování soudů zaujímá stanoviska k rozhodovací činnosti soudů ve věcech určitého druhu.

Další podstatnou činností Nejvyššího soudu je činnost kasační. Nejvyšší soud tak rozhoduje o mimořádných opravných prostředcích v civilních (dovolání) i trestních řízení (stížnost pro porušení zákona, dovolání).

Nejvyšší soud se skládá z předsedy soudu, místopředsedy soudu, předsedů kolegií a předsedů senátů a dalších soudců. Rozhodovací činnost je svěřena všem soudcům Nejvyššího soudu. Dále se u Nejvyššího soudu vyskytují asistenti soudců Nejvyššího soudu a soudci Nejvyššího soudu tvoří soudcovskou radu, senáty, velké senáty kolegií, kolegia a pléna (článek 1 odst. 2 jednacího řádu NS).

Pro účely této práce blíže osvětlím činnost pléna, senátů a kolegií, zejména toho občanskoprávního a obchodního kolegia. Plénem je kolektivním orgánem Nejvyššího soudu ČR. Je složeno z předsedy a místopředsedy Nejvyššího soudu, předsedů kolegií, předsedů senátů a ostatních soudců Nejvyššího soudu. Zasedání pléna jsou neveřejná. Hlavním posláním pléna je zaujetí stanoviska k rozhodovací činnosti soudů ve věcech určitého druhu, v otázkách týkajících se obou kolegií nebo sporných otázek mezi kolegií.

Kolegia (občanskoprávní a obchodní kolegium, trestní kolegium) se snaží o sjednocování praxe soudů nižších stupňů zaujímáním stanovisek k rozhodovací činnosti ve věcech určitého druhu (§ 14 odst. 3 zákona o soudech a soudcích). Postup při schválení a projednání stanoviska je uveden dále.

V případě, že tříčlenný senát při svém rozhodování dospěl k právnímu názoru, který je odlišný od názoru již vyjádřeného v některém dřívějším rozhodnutí Nejvyššího soudu, postoupí věc k rozhodnutí velkému senátu, přičemž svůj odlišný právní názor odůvodní (§ 20 zákona o soudech a soudcích).

### **1.3.2 Sjednocovací činnost Nejvyššího soudu ČR**

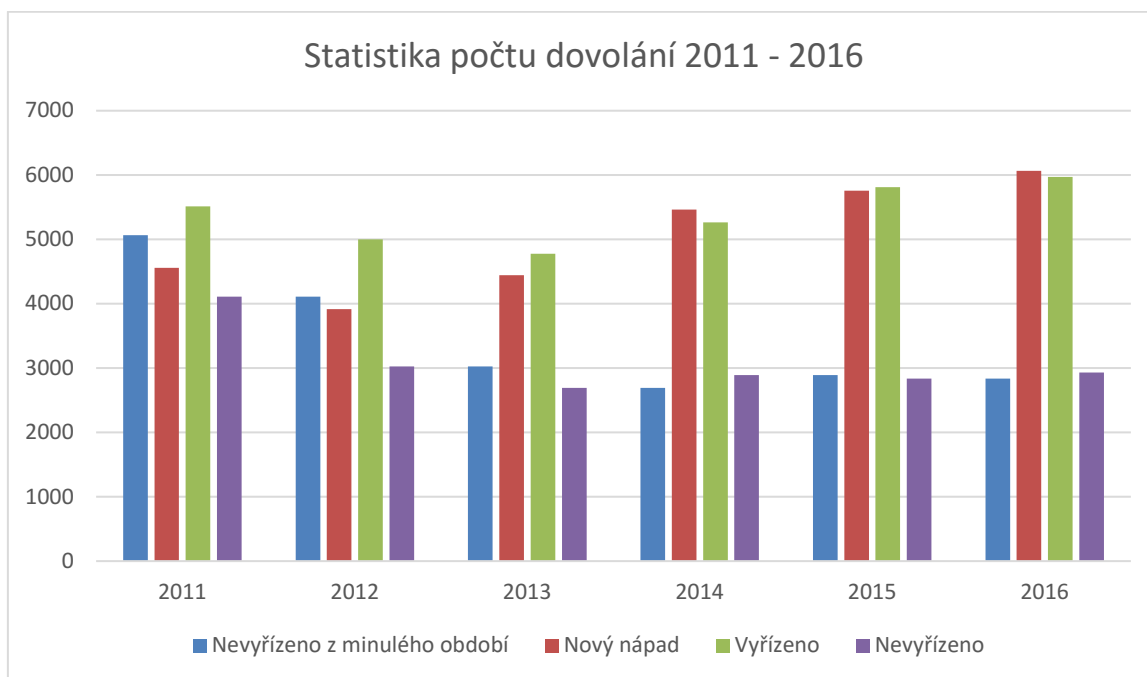
Jde především o rozhodování o mimořádných opravných prostředcích, zaujímání stanovisek příslušného kolegia či pléna Nejvyššího soudu a vydávání Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek. Jejich společným cílem je sjednocování soudní praxe a informovanost širší veřejnosti.

#### **Dovolání**

Dovolání je mimořádný opravný prostředek, který má přispívat ke sjednocování judikatury soudů a Nejvyšší soud tak prostřednictvím dovolání dohlíží nad dodržováním zákona. Zásadní význam institutu dovolání spočívá v možnosti prosazení ochrany porušeného subjektivního práva i tehdy, když o něm bylo rozhodnuto pravomocným rozhodnutím soudu odvolacího.

Pro dovolání je charakteristické, že jím lze napadnout pouze rozhodnutí odvolacího soudu (rozsudek, usnesení), které již nabylo právní moci. Dovolání je přípustné jen za splnění zákonem stanovených objektivních a subjektivních podmínek a podané v zákonem stanovené lhůtě, v neposlední řadě o dovolání je oprávněn rozhodnout pouze Nejvyšší soud na základě kasačního přístupu.

Níže uvádím statistiku v počtu dovolání proti pravomocným rozhodnutím odvolacích soudů ve věcech občanskoprávních a obchodních, z níž vyplývá, že počet nově podaných dovolání každoročně roste.



Zdroj: vlastní zpracování, údaje dostupné z: [http://nsoud.cz/JudikaturaNS\\_new/ns\\_web.nsf/Edit/ONEjvyssimsoudu~Statistiky?Open&area=O%20Nejvy%C5%A1%C5%A1%C3%ADm%20soudu&grp=Statistiky&lng=](http://nsoud.cz/JudikaturaNS_new/ns_web.nsf/Edit/ONEjvyssimsoudu~Statistiky?Open&area=O%20Nejvy%C5%A1%C5%A1%C3%ADm%20soudu&grp=Statistiky&lng=)

Dovolání je přípustné tehdy (§ 237 OSŘ), jestliže napadené rozhodnutí odvolacího soudu závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, a přitom odvolací soud se při jejím řešení odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo tato otázka nebyla v rozhodování dovolacího soudu dosud vyřešena nebo je tato otázka dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být taková otázka dovolacím soudem posouzena jinak.

Napadené rozhodnutí přezkoumá Nejvyšší soud zásadně jen v takovém rozsahu, v němž toto rozhodnutí dovolatel napadl, a z hledisek těch dovolacích důvodů, které v dovolání vymezil (výjimky z tohoto pravidla stanoví § 242 odst. 2 OSŘ).

Není-li dovolání přípustné, či trpí-li vadami, pro něž nelze v dovolacím řízení pokračovat, Nejvyšší soud dovolání odmítne. Rozhodnutí o tom vydá do šesti měsíců ode dne, kdy mu věc byla předložena. Je-li dovolání odmítáno pro nepřípustnost, musí s tím souhlasit všichni členové senátu. V případě, že je dovolání přípustné, avšak Nejvyšší soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu je správné, dovolání zamítne jako nedůvodné.

Jestliže však uzavře, že rozhodnutí odvolacího soudu správné není, může je změnit, jestliže dosavadní výsledky řízení ukazují, že je možné o věci rozhodnout. Jinak Nejvyšší soud rozhodnutí odvolacího soudu zruší a věc mu vrátí k dalšímu řízení; jestliže se důvody, pro něž bylo zrušeno rozhodnutí odvolacího soudu, vztahují i na rozhodnutí soudu prvního stupně, zruší i toto rozhodnutí a věc vrátí soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

### **Stanoviska Nejvyššího soudu**

Stanoviska k rozhodovací činnosti soudů jsou významným nástrojem ke sjednocování rozhodovací činnosti soudů nižší instance. Tato stanoviska jsou v západoevropských zemích neznámým fenoménem. Ve střední Evropě se tato stanoviska objevila s nástupem sovětského modelu komunismu (Bobek, 2013, s. 49). Stanoviska lze popsat tak, že jde o jakýsi abstraktní výklad zákona, podávaný bez ohledu na určitou kauzu byť obvykle vycházející ze zkušeností soudů při řešení obdobných věcí v minulosti. Primárním účelem rozhodnutí Nejvyššího soudu je vytvoření nového precedentu, popřípadě modifikace právního názoru staršího.

Předseda Nejvyššího soudu, předsedové kolegií nebo velké senáty kolegií na základě vyhodnocení pravomocných rozhodnutí soudů mohou navrhnout příslušnému kolegiu zaujetí stanoviska. Nejvyšší soud si může před zaujetím stanoviska vyžádat vyjádření správních úřadů a jiných orgánů, předsedů vrchních a krajských soudů a jiných fyzických nebo právnických osob.

Z hlediska právního nemají stanoviska Nejvyššího soudu právní závaznost. V soudní praxi, ale stanoviska Nejvyššího soudu vystupují, jako by právně závazná byla. Tím se Nejvyšší soud dostává do role normotvůrce, když rozhodování v konkrétních případech zobecňuje a to se pak stává možným řešením pro obdobné spory.

Stanovisko zaujímá podle povahy věci kolegium nebo plénium Nejvyššího soudu (článek 32 jednacího řádu NS). Na sledování a vyhodnocování pravomocných rozhodnutí soudů se podílejí senáty Nejvyššího soudu, velké senáty kolegia, plénium Nejvyššího soudu, předseda Nejvyššího soudu, předseda kolegia nebo jednotlivý soudci. Postup při zaujímání stanovisek je poměrně podrobně upraven v jednacím řádu Nejvyššího soudu (§ 32 – 39 jednacího řádu NS). Základem je návrh zaujetí stanoviska, který obsahuje vymezení otázky, jež má být stanoviskem vyřešena. Zpracovatel, některý ze soudců NS, vypracuje návrh stanoviska,

který poté doručí předsedovi kolegia a předsedovi Nejvyššího soudu. Každý ze soudců se vyjádří k návrhu stanoviska. Poté následuje rozprava a porada kolegia či pléna. K zaujetí stanoviska kolegia i pléna je potřeba nadpoloviční většina všech jeho členů. Po jeho přijetí se zaujaté stanovisko vyhlásí a uveřejní ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek. Společně se může uveřejnit i odlišný názor soudce Nejvyššího soudu, který se zaujatým stanoviskem nesouhlasil.

### **Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek**

Významnou činností Nejvyššího soudu je vydávání Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek. Nejvyšší soud tak nejen informuje laickou veřejnost o své činnosti, ale formuje tak i právní vědomí odborné veřejnosti. Kolegia Nejvyššího soudu rozhodují o výběru rozhodnutí, která se ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek objeví. Dále se ve Sbírce uveřejňují schválená stanoviska Nejvyššího soudu zaujatá kolegií nebo plénem.

Sbírka je vydávána desetkrát ročně a judikatura je rozdělena do části civilní a části trestní. Postup při vydávání Sbírky je upraven Jednacím řádem Nejvyššího soudu. Uveřejňují se všechny stanoviska, jež byla zaujata kolegií nebo plénem, na rozdíl od rozhodnutí, které musí prvně projít stanoveným výběrem. V případě kolegií Nejvyššího soudu jsou určeni soudci, kteří tvoří tzv. evidenční senát, který je mimo jiné pověřen vedením evidence judikatury. Na zasedání kolegia je povinen pak předkládat k výběru všechny rozhodnutí velkého senátu kolegia a taky rozhodnutí navržená jednotlivými soudci nebo senáty příslušného kolegia. K uveřejnění rozhodnutí dochází zpravidla v časové návaznosti na dobu jejich schválení, nerozhodne-li kolegium s ohledem na naléhavost či aktuálnost vybraného rozhodnutí o jeho přednostním uveřejnění (článek 44 jednacího řádu NS).

Na počátku 21. století Nejvyšší soud zpřístupnil všechny svá rozhodnutí na vlastních internetových stránkách a to včetně plnotextového vyhledávání. V této podobě se v českém prostředí objevila praxe informační otevřenosti, která je standardem v těch nejvyspělejších západoevropských státech. Činnost Nejvyššího soudu je tak plně přehledná a kontrolovaná odbornou, publicistickou i laickou veřejností (Bobek, 2006, s. 135).

## 1.4 Judikatura a její význam

V současném evropském prostředí se považuje za nesporné, že i kontinentální soudy tvoří právo. Jakkoliv je otázka soudcovské tvorby či dotváření práva obvykle spíše otázkou akademickou, má současně závažné přesahy do praxe (Bobek, 2006, s. 6). Význam judikatury spočívá především ve sjednocování rozhodovací praxe soudů a je určitým vodítkem pro žádoucí interpretaci právní normy.

Pro práci je základem definovat, co se rozumí pod pojmem judikát. V odborných kruzích se judikátem rozumí rozhodnutí zpravidla vyšších soudů, které obsahuje obecný nebo zobecňující výklad určité normy nebo principu, eventuálně samo vytváří, byť vždy v souvislosti s právním předpisem, určitou normou nebo principem. Rozhodnutí, která svým dopadem nepřesahují skutkové okolnosti individuální kauzy či nepřinášejí žádnou novou hodnotu, pak jako judikáty označována nebývají (Kúhn, 2013, s. 108).

Judikátem však naopak může být i rozhodnutí soudu prvostupňového, má-li jistý precedentní význam či taktéž rozhodnutí navzdory tomu, že právní otázka tam řešená, byla již dostatečně rozřešena předchozími judikáty (Kúhn, 2013, s. 108).

Judikaturou pak rozumíme sérii rozhodnutí opakujících nebo rozvíjejících interpretaci určité zákonné nebo de facto soudně vytvořené normy, principu nebo metodologie interpretace neurčité normy (Kúhn, 2013, s. 112). Hendrych chápe judikaturu jako souhrnný pojem, kterým se rozumí rozhodovací činnost soudů i výsledky této rozhodovací činnosti ve formě souboru rozhodnutí, často publikovaných v oficiálních či neoficiálních sbírkách (Hendrych, 2013, s. 281). Mezi významné tvůrce judikatury patří kromě Nejvyššího soudu i Ústavní soud ČR v otázce základních práv a svobod a na nadnárodní úrovni Evropský soud pro lidská práva a Evropský soudní dvůr.

Právní jistota a ochrana důvěry v konzistentní soudcovské rozhodování samozřejmě nejsou jedinými hodnotami, které jsou pro otázky normativního významu judikatury relevantní. Normativní síla judikatury vyšších soudů má spíše povahu argumentační, kladoucí meze nikoliv samotnému rozhodnutí, ale spíše jen soudcovskému odůvodnění takového rozhodnutí. Soudce má možnost se od judikatury vyšších soudů odchýlit, musí však takovéto odchýlení přesvědčivě odůvodnit (Bobek, 2006, s. 11).

#### **1.4.1 Závaznost a publikace judikatury**

Závaznost judikatury v českém právním řádu působí svou argumentační silou přesvědčivosti a předvídatelnosti. Judikatura vyšších soudů nemusí být tak nižšími soudy slepě následována. Nižší soudy mají tak možnost se od judikatury vyšších soudů odchýlit a případně iniciovat změnu takové judikatury. Judikatura českých nejvyšších soudů tak není formálně závazná, neformálně z ní ovšem nižší soudy i další orgány často vycházejí vzhledem k autoritě nejvyšších soudů a jejich výkladu právních otázek.

Nejen pro soudy představují rozhodnutí nejvyšších soudů významné vodítko, jakým způsobem budou nejvyšší soudy s nejvyšší pravděpodobností rozhodovat v obdobných věcech. Významnou měrou tak přispívá k předvídatelnosti soudního rozhodování a legitimního očekávání účastníků sporu.

Předpokladem toho, aby rozhodnutí bylo judikátem, je samozřejmě jeho publikace ať již v nějaké formální sbírce judikátů, časopisu nebo na internetu. U rozhodování soudů prvního a druhého stupně nelze příliš hovořit o normativní síle judikatury, když tato rozhodnutí nebývají zpravidla oficiálně publikována.

Normativní síla znamená takovou váhu dřívějšího rozhodnutí, která, pokud se s ním soudce náležitým způsobem v odůvodnění nevypořádá, může zakládat odvolací důvod. Soudce musí zvažovat, zda je dřívější judikatura na danou kauzu aplikovatelná, zvážit použitelné právní principy, společenský vývoj a podobně (Smejkalová, 2008, s. 4).

Právní mocí rozhodnutí je rozsudek závazný. Závaznost rozhodnutí se zpravidla omezuje na účastníky sporu, teda *inter partes* (§ 159 OSŘ). Zákon může tuto závaznost rozhodnutí rozšířit na širší okruh osob (§ 159a odst. 2 OSŘ) či jej učinit závazný pro všechny, *erga omnes* (§ 159a odst. 3 OSŘ).

V případě odvolání nejsou soudy druhého stupně vázány právním hodnocením případu a ani samotným skutkovým stavem, který provedl soud prvního stupně. V případě, že odvolací soud rozhodnutí soudu prvního stupně zruší a věc mu vrátí k dalšímu projednání, je jeho názorem soud prvního stupně vázán. Mohlo by se zdát, že závaznost je spojována s vyšší instancí a její normativní síle judikatury, povinnost řídit se názorem odvolacího soudu, ale



plyne z kogentního zákonného ustanovení, které je pro soud prvního stupně závazný (§ 226 odst. 1 OSŘ).

V současné době Nejvyšší soud publikuje vybraná rozhodnutí svá a jiných obecných soudů ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, zároveň však zpřístupňuje svá rozhodnutí a stanoviska na svých webových stránkách.<sup>17</sup> Na druhou stranu online dostupnost rozhodnutí vrchních, krajských a okresních soudů je mnohdy snadno dosažitelná. Všechna rozhodnutí se taktéž evidují v tzv. Centrální evidenci soudních rozhodnutí, která je ale přístupná pouze ministerstvům, soudům a státním zastupitelstvím, nikoliv však širší veřejnosti.

Anonymizace publikovaných soudních rozhodnutí, kterou provádí soudy, je dle mého názoru zcela zbytečná. Soudy jsou v této oblasti často nejednotné, například Ústavní soud své rozhodnutí neanonymizuje. V neposlední řadě je soudní řízení obvykle vedeno za přítomnosti veřejnosti a rozsudek je vždy vyhlášován veřejně. Výjimkou může být ochrana zúčastněných subjektů či vyloučení na základě mezinárodních závazků států.

#### **1.4.2 Role judikatury v kontinentálním právu**

Existují dva základní právní systémy – kontinentální a angloamerický. Judikatura je spjata s kontinentálním právním systémem a tzv. case law spolu s jednotlivými soudními rozhodnutími (precedenty<sup>18</sup>) je výrazem typickým pro angloamerický právní systém. Soudní rozhodnutí v kontinentálním právním systému je aktem aplikace práva, kdy soud v konkrétním případě rozhoduje o právech a povinnostech účastníků řízení. Na rozdíl od kontinentální judikatury je case law považováno za formální pramen práva. Judikatura tak není obecně závazná a plní především roli podpůrného argumentu, nicméně praxe jim určitou normativní hodnotu přiznává, zvláště v případech tzv. ustálené či konstantní judikatury.<sup>19</sup> Ustálenost implikuje větší množství podobně řešených případů v delším časovém období, tvořících určitou linii rozhodování. Ve skutečnosti se však často o takovou linii nejedná a odkazy na ustálenou judikaturu mohou představovat i připomínku jednoho či dvou rozhodnutí (Šimíček, 2004, s. 8).

---

<sup>17</sup> Blíže na [www.nssoud.cz](http://www.nssoud.cz)

<sup>18</sup> Precedent je právním pravidlem obsaženým v rozhodnutí soudu, které argumentačně zavazuje soudy stejného nebo nižšího stupně.

<sup>19</sup> Specifickým případem je pravomoc Ústavního soudu rušit právní předpisy. Ústavní soud tak zasahuje do legislativy a do samotného obsahu práva.

Soudům je vymezen prostor pro interpretaci a dotváření práva. Další rozdíl mezi oběma právními systémy spočívá v odlišném pohledu na rozhodování nejvyšších soudů<sup>20</sup>. Pro angloamerický systém je typické prospektivní rozhodování nejvyšších soudů common law, na rozdíl od kontinentálního, ve kterém dominuje retrospektivní judikování nejvyšších soudů. Retrospektivní element judikování nejvyšších soudů spočívá v kontrole správnosti rozhodnutí nižších soudů, kdežto prospektivní element judikování se snaží o dotvoření obecné právní normy a vytvoření nového právního názoru. Sjednocování judikatury, další z podstatných činností těchto soudů, je tedy činností prospektivní (Bobek, 2006, s. 51).

V případě soudních řízení bývá obvykle stranami sporu argumentováno odkazem na příslušnou soudní judikaturu. Předpokladem takových argumentů musí být publikace příslušné judikatury. Ačkoliv soud není právním důvodem v žalobě vázán, tak s odkazem na judikaturu v účastníkově návrhu, se musí náležitě vypořádat. K této problematice se vyslovil Nejvyšší soud, když konstatoval, že „skutečnost, že soud bez vysvětlení pomine pro účastníka řízení příznivou judikaturu uveřejněnou ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, na kterou byl tímto účastníkem výslovně upozorněn, sama o sobě významně oslabuje přesvědčivost písemného vyhotovení jeho rozhodnutí.“<sup>21</sup>

Ústavní soud k argumentaci judikaturou stranou sporu uvedl: „Pokud nejde o situaci, kdy právní řešení bez dalšího vyplývá ze zákonného textu, obecný soud musí v odůvodnění dostatečným způsobem vysvětlit své právní úvahy, s případnou citací publikované judikatury nebo názorů právní vědy. Argumentuje-li účastník řízení názory právní vědy nebo judikatury, musí se obecný soud s názory, v těchto pramenech uvedenými, argumentačně vypořádat, popřípadě i tak, že vysvětlí, proč je nepovažuje pro danou věc relevantní. Jen tak může být odůvodnění rozhodnutí soudu přesvědčivé a jen tak může legitimizovat rozhodnutí samotné v tom, že správný výklad práva je právě ten výklad, který soud zvolil.“<sup>22</sup>

### **1.4.3 Judikatura Nejvyššího soudu ČR a její dopad v právu**

Nejvyšší soud vynáší každoročně celou řadu zajímavých a pro personální praxi přínosných rozhodnutí ve věcech pracovněprávních. Obecně můžeme tvrdit, že judikatura

---

<sup>20</sup> Nejvyšší soud a Nejvyšší správní soud.

<sup>21</sup> Viz usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 20106, sp. zn. 29 Odo 551/2006.

<sup>22</sup> Viz nálezy Ústavního soudu ze dne 17. 8. 2005, sp. zn. I. ÚS 403/03.

v občanskoprávních věcech je nejčastěji judikovanou oblastí v právu. Je třeba si uvědomit, že občanské právo zahrnuje nejen občanské právo hmotné, ale i občanské právo procesní a současně i speciální úpravy občanskoprávní povahy (jako jsou například předpisy práva autorského, insolvenčního, rodinného ale i pracovního.

Práce s judikaturou, občanskoprávní judikaturou nevyjímaje, musí u soudů vycházet především z uveřejněné judikatury, tj. z rozhodnutí a stanovisek publikovaných ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, vydávané Nejvyšším soudem. Neméně významné jsou nálezy a usnesení Ústavního soudu ČR uveřejněné ve Sbírce nálezů a usnesení Ústavního soudu. Tato uveřejněná rozhodnutí představují rámec úvah o aplikaci a výkladu ustanovení právních předpisů, používaných na řešení konkrétních právních věcí, který může sice nezávislý soud, nezávislý soudce kdykoliv překročit, ale zásadně tak neučiní, ledaže spolehlivé zjištění skutečností, které jsou mezi účastníky občanského soudního řízení sporné, dokládají změny či doplnění výkladového závěru v uveřejněné judikatuře (Bobek, 2006, s. 174). Pokud se soud chystá odchýlit od závěrů existující judikatury, musí tento odklon náležitě ve svém rozhodnutí odůvodnit.

K judikатурním změnám v české justici nedocházelo často. Klíčovým problémem 90. let byla otázka předvídatelnosti judikатурních změn. Ústavní soud opakovaně zdůrazňoval, že judikatura je právem v materiálním slova smyslu, což nese též povinnost soudů svou judikaturu měnit způsobem, který nenaruší oprávněná očekávání adresátů právních norem (Kůhn, 2011, s. 191).

V souladu s článkem 95 Ústavy je soudce při rozhodování vázán zákonem a mezinárodní smlouvou, která je součástí právního řádu; je oprávněn posoudit soulad jiného právního předpisu se zákonem nebo s takovou mezinárodní smlouvou. Jak již bylo dříve uvedeno, nižší soudy se mohou od právních názorů instančně vyšších soudů odchýlit. V situaci, kdy existuje určitá relevantní předchozí judikatura má soudce v podstatě tři možnosti postupu:<sup>23</sup>

1. Soudce bude z předchozí judikatury vycházet.
2. Soudce nebude z předchozí judikatury vycházet a nahradí ji svým vlastním výkladem. Tento postup je zpravidla využíván při změně právního předpisu,

---

<sup>23</sup> Podle Kůhn, Z. Nová koncepce normativity judikatury obecného soudnictví na pozadí rozhodnutí Ústavního soudu. Právní rozhledy, 2001, č. 6, s. 268.

nesprávnosti předchozího rozhodnutí nebo při změně jiných významných skutečností.

3. Soudce pro skutkovou odlišnost danou kauzu odliší od dříve judikované kauzy. V odůvodnění svého rozhodnutí se pak musí soud náležitě vypořádat s odlišností ve skutkovém stavu.

Soudnictví v českých zemích se tak muselo vypořádat s otázkou tzv. judikturních odklonů. Judikturním odklonem rozumíme změnu již jednou zaujatého výkladu určitého právního předpisu, provedenou velkým senátem Nejvyššího soudu nebo rozšířeným senátem Nejvyššího soudu, popřípadě proměnu judikatury obecných soudů v důsledku judikatury Ústavního soudu nebo změny judikatury Ústavního soudu plénem Ústavního soudu, eventuálně změnu judikatury ze strany Soudního dvora Evropské unie nebo Evropského soudu pro lidská práva (Bobek, 2013, s. 148).

Naopak judikturním odklonem není rozhodnutí precedentního charakteru podávající poprvé výklad neurčitého právního předpisu. Taková rozhodnutí jsou typická u jakéhokoli nově přijatého zákona, v němž odstraňují úvodní interpretační nejasnosti (Bobek, 2013, s. 149).

Pokud bychom měli shrnout jednotlivé významné faktory ovlivňující změnu judikatury, tak mezi nejvýznamnější změnotvůrce patří (Smejkalová, 2008, s. 38 – 40):

- Postavení soudu v hierarchii daného soudního systému. Ustálená judikatura Nejvyššího soudu má vyšší normativní sílu než judikatura vrchních, krajských či okresních soudů.
- Renomé soudu a soudce, který rozhodnutí vydal včetně toho, zda jde o rozhodnutí učiněné ve formě plenární či senátní. Plenární rozhodnutí má vyšší normativní sílu.
- Politické, ekonomické a společenské změny, se kterým souvisí i stáří a doba, ve které byla judikatura vynesena.<sup>24</sup>
- Zda existuje odlišné stanovisko soudce v rozhodnutí.
- Zda argumenty, které obsahuje odůvodnění rozhodnutí, jsou natolik přesvědčivé a nejde o ojedinělý případ, kterým by byla narušena do té doby ustálená judikatura.

---

<sup>24</sup> Viz nálezy Ústavního soudu IV. ÚS 200/96 ze dne 21. 11. 1996.

- Forma rozhodnutí, které může mít povahu rozsudku, usnesení nebo nálezu. Právní názor vyslovený v nálezu má největší normativní hodnotu a právní názor publikovaný v rozsudku je „přesvědčivější“ než právní názor v usnesení.

## 2 Praktická část

V následující kapitole jsou blíže popsány a vymezeny specifika výzkumného šetření. Je zde popsána a doložena dosažitelnost cíle výzkumného šetření, specifikovány výzkumné otázky a výzkumný problém, stanoven výběr výzkumného vzorku a blíže identifikovány výzkumné metody.

Praktická část zkoumá aktuální pracovněprávní judikaturní činnost Nejvyššího soudu ČR v regionálním školství. Zvoleným cílem výzkumného šetření je explorovat aktuální judikaturní činnost Nejvyššího soudu, popsat a vysvětlit její dopad na regionální školství.

Prostřednictvím metody SMART byla ověřena jeho dosažitelnost:

S – cíle je konkrétní a přesně vymezený

M – cílem je prozkoumat, popsat a vysvětlit dopad judikaturní činnosti Nejvyššího soudu na regionální školství. Počet jednotlivých rozhodnutí Nejvyššího soudu s dopadem do regionálního školství je zjišťitelný, a tudíž cíl je i změřitelný

A – cíl je vzhledem ke stanovenému vzorku dosažitelný

R – cíl je odpovídající potřebám a využití v rámci CŠM

T – cíl je ohraničen aktuálností pracovního práva, tedy účinností nového zákoníku práce od 1. 1. 2007 do konce roku 2016

Výzkumný problém: Jaké jsou aktuální pracovněprávní pochybení v regionálním školství, kterými se Nejvyšší soud ČR zabýval?

K získání potřebných informací jsem zvolil metody zkoumání dokumentu či analýzu jednotlivých judikátů. Za základní metodu určenou pro sběr potřebných dat byla zvolena metoda analýza judikátů.

Výzkumné otázky:

Jaký vliv na školskou praxi má rozhodovací činnost Nejvyššího soudu ČR?

Jakým způsobem významné kauzální rozsudky Nejvyššího soudu ČR ovlivnily legislativu na poli regionálního školství?

Jaký je poměr pracovněprávních kauz regionálního školství vzhledem k celkovému počtu dovolání v pracovněprávní oblasti?

Výzkumný vzorek byl vybrán vlastním pečlivým průzkumem soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu. Základem pro výběr se stala následující kritéria:

- Aktuálnost
- Pracovněprávní problematika v rozhodnutích Nejvyššího soudu ČR
- Oblast regionálního školství

Práce má za cíl explorovat pouze platnou právní úpravu. Předmětem analýzy budou rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, které jsou v současnosti použitelná na aktuální zákoník práce. Výzkumný vzorek tvoří asi stovka rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, která souvisí s tématem diplomové práce a která byla selektována prostřednictvím veřejně dostupných internetových stránek Nejvyššího soudu ČR. Současně byla komplexnost vzorku ověřena prostřednictvím automatizovaného systému právních informací (ASPI) a taktéž přímo zaměstnanci a asistenty soudců Nejvyššího soudu ČR, kterým patří můj velký dík.

S ohledem k výzkumnému cíli a jednotlivým otázkám, k nezbytnosti použití výše uvedených metod práce, byla práce orientována na kvalitativní výzkum. Jeho podstatou je především zkoumání a podrobná analýza judikátů.

Samotný výzkum bude volně navazovat na teoretickou část. Výzkum se zaměří na významné rozhodnutí Nejvyššího soud ČR. Pokud dovolací soud vydal zrušující rozhodnutí odvolacího soudu, vznesl jsem žádost o informaci dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, ve které jsem požádal o zaslání navazujících rozhodnutí soudů včetně poskytnutí informace o aktuálním stavu soudního řízení. Vzor takové žádosti je uveden v seznamu příloh diplomové práce.

Právní úprava v oblasti pracovněprávní je mnohdy nejasná a existuje mnoho právních výkladů, které se Nejvyšší soud ČR snaží sjednotit svým výkladem či zaujetím stanoviska. Nejvyšší soud patří mezi vrcholné soudní instituce. Každoročně vynáší celou řadu významných případů relevantních pro oblast regionálního školství. Z výsledku šetření vyplynulo, že mezi nejdiskutovanější pracovněprávní případy v regionálním školství lze zařadit problematiku skončení pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru,

odvolání z funkce ředitele školy, pracovních úrazů či specifika právních úkonů v právním jednání osob zainteresovaných v regionálním školství.<sup>25</sup>

## **2.1 Aktuální judikatura ke skončení pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance**

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z výpovědních důvodů, které jsou taxativně vymezeny v ustanovení § 52 ZP. Zaměstnavatel nemůže se zaměstnancem sjednat jiné výpovědní důvody, taková výpověď by byla neplatná. V případě výpovědi z důvodu nadbytečnosti zaměstnance, jsou základními předpoklady:

- organizační změna, o níž bylo rozhodnuto před dáním výpovědi,
- nadbytečnost zaměstnance,
- existence příčinné souvislosti mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance.

Zákoník práce neurčuje kritéria pro výběr zaměstnanců, s nimiž má být rozvázán pracovní poměr. Na druhou stranu zaměstnavatel musí dbát na to, aby takový výběr nebyl diskriminační a zrušení zaměstnancova místa nebylo jen fiktivní.

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013

Žalobě ani odvolání žalobkyně nebylo vyhověno, proto se žalobkyně obrátila se svým dovoláním k Nejvyššímu soudu. V daném rozsudku Nejvyšší soud zamítl dovolání žalobkyně proti žalované Vyšší odborné škole a Střední odborné škole, Březnice, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno, že žalobkyně pracovala u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 17. 8. 2001 jako učitelka. Pracovní poměr trval až do dne 28. 6. 2012, kdy žalovaná sdělila žalobkyni, že ji dává výpověď z pracovního poměru dle ustanovení § 52 písm. c) ZP „pro nadbytečnost v důsledku projednaných organizačních změn.“ Důvod nadbytečnosti vznikl v důsledku snížení počtu žáků u žalované oproti předchozímu roku o 27 a objem platových prostředků pro pedagogy byl žalované

---

<sup>25</sup> Nejen výsledky mého výzkumu, ale i dle Jiřího Doležálky patří skončení pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru a odvolání z funkce ředitele školy k těm nejčastěji judikovaným Nejvyšším soudem ČR (Doležálek, 2015, s. 5 - 17).



zřizovatelem snížen o 303 568,- Kč. Dále bylo dne 20. 6. 2012 přijato rozhodnutí o organizační změně a to s účinností od 1. 9. 2012, spočívající ve snížení pracovních úvazků „některých zaměstnanců“ pro období školního roku 2012/2013 s tím, že v případě jejich nesouhlasu se změnou pracovní smlouvy spočívající ve snížení pracovního úvazku s nimi bude rozvázán pracovní poměr pro jejich nadbytečnost. Žalobkyně odmítla uzavřít dohodu o změně pracovní smlouvy, na základě které by došlo ke snížení přímé vyučovací povinnosti žalobkyně z 21 hodin na 19,5 hodin týdně. Dále bylo zjištěno, že počet vyučujících u žalované ke dni 30. 9. 2011 činil 23,4 a ke dni 30. 9. 2012 činil 20,9.

Rozhodnutí dovolacího soudu tak záviselo na vyřešení otázky hmotného práva, zda zaměstnanec, který vykonává práci učitele u zaměstnavatele, který je školou, se stane nadbytečným ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) ZP, jestliže odmítl návrh zaměstnavatele na sjednání kratší pracovní doby, k němuž zaměstnavatel přistoupil poté, co mu bylo v důsledku poklesu počtu žáků, snížen i objem platových prostředků na zaměstnance.

K předpokladům pro podání výpovědi pro nadbytečnost patří to, že zaměstnavatel přijal rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách (dále jen „rozhodnutí o organizační změně“), podle kterého se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným a je tu příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami. Forma rozhodnutí o organizační změně není předem stanovena, jelikož nejde o právní úkon, ale pouze skutečnost (faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví, protože nejde o právní úkon nelze rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti ve smyslu zásad uvedených v zákoníku práce. Vznikne-li pochybnost, zda zaměstnavatel rozhodl o organizačních změnách, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil zaměstnavatel.

Zaměstnavatel je oprávněn regulovat počet a kvalifikační složení svých zaměstnanců, tak aby zaměstnával pouze ty zaměstnance, kteří odpovídají jeho potřebám. O výběru zaměstnance, který je nadbytečný rozhoduje výlučně zaměstnavatel. Soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat. Dovolací soud uvádí: „Nadbytečným je zaměstnanec též tehdy, jestliže podle rozhodnutí o organizační změně

zaměstnanci odpadne jen část jeho dosavadní pracovní náplně nebo pouze některá z více dosud vykonávaných prací.“

Nejvyšší soud rozhodl spor, když se postavil na stranu žalované a ve své právní větě uvedl: „Odmítne-li zaměstnanec, který u zaměstnavatele vykonává práci ve stanovené týdenní pracovní době a jehož práce není v tomto rozsahu pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, uzavřít se zaměstnavatelem dohodu o změně obsahu pracovního poměru spočívající ve sjednání kratší pracovní doby, je ve vztahu k němu dán důvod výpovědi uvedený v ustanovení § 52 písm. c) ZP neboť se stal vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců nadbytečným.“

Nejvyšší soud dále v rozsudku uvedl: „Na nadbytečnosti žalobkyně nemůže nic měnit okolnost, že žalovaná přijala týden před rozhodnutím o organizační změně novou zaměstnankyni na jiné pracovní místo, než které se uvolnilo odchodem žalobkyně. Kromě toho rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance ani není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, naopak může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců neboť zákon zaměstnavatelům umožňuje, aby z hlediska svých potřeb regulovali nejen počet svých zaměstnanců, ale i jejich kvalifikační složení.“

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 3. 2014, sp. zn. 21 Cdo 790/2013

Nejvyšší soud zde zamítl dovolání žalovaného Gymnázia Christiana Dopplera vůči žalobkyni, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru.

Z dokazování před soudy vyplynulo, že žalovaná s žalobkyní uzavřela dne 3. 1. 2007 pracovní smlouvu, na základě které vykonávala pro žalovanou práci učitelky až do 18. 5. 2011, kdy ji byla předána výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. c) ZP s odůvodněním, že ve školním roce 2011/2012 bude ve škole méně tříd a jazykové skupiny se nebudou dělit z důvodu zefektivnění práce. Rozhodnutí o organizační změně přijal žalovaný dne 11. 4. 2011, s účinností od 1. 9. 2011, a na pedagogické poradě dne 13. 4. 2011 s organizační změnou seznámil i žalobkyni. Pracovní poměr žalobkyně měl tak skončit 31. 7. 2011.

Nejvyšší soud zaujal postoj, podle kterého: „zaměstnanec nemusí být vždy nadbytečným již v době podání výpovědi. Protože platnost právních úkonů je podle ustálené judikatury

soudů<sup>26</sup> třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn, rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách, musí být přijato před podáním výpovědi.“

Žalovaná namítala, že nelze po ní spravedlivě žádat, aby držela nepotřebné zaměstnance i v měsíci srpnu, kdy jsou pro ni tito zaměstnanci fakticky nadbyteční. Současně uvádí, že pracovní poměr skončí teprve až uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, když žalobkyně byla vystavena od 27. 7. 2011 do 10. 10. 2011 pracovní neschopnost.

Nejvyšší soud toto tvrzení nepovažoval za rozhodné, když platnost právních úkonů je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn. „Z toho, že zaměstnanec nemusí být nadbytečným již v době podání výpovědi, nelze dovozovat, že by zaměstnavatel mohl vždy přistoupit k podání výpovědi bezprostředně po přijetí rozhodnutí o organizační změně. Má-li být takové rozhodnutí skutečnou příčinnou nadbytečnosti zaměstnance, musí zaměstnavatel dát výpověď v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil na základě této výpovědi (uplynutím výpovědní doby) nejdříve v pracovním dni předcházejícím den, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn. V případě, že by pracovní poměr skončil dříve, než se příslušné organizační změny realizovaly totiž nelze hovořit o nadbytečném zaměstnanci v důsledku přijatých organizačních změn. Jestliže pracovní poměr skončí až po dni přijaté organizační změny, nemá to samozřejmě na platnost výpovědi vliv.“

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4859/2014

Žalobkyně se u dovolacího soudu domáhala vyslovení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru a náhradu škody s tím spojenou. Důvod výpovědi spočíval v poklesu počtu žáků oproti stávajícímu školnímu roku. Dovolací soud se tak zabýval otázkou, zda mezi rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně a nadbytečností zaměstnance je příčinná souvislost.

Z hlediska skutkového bylo zjištěno, že žalobkyně pracovala u žalované, Střední škola Živnostenská Sokolov, jako učitel všeobecně vzdělávacích předmětů střední a vyšší školy.

---

<sup>26</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdon 829/97

Žalobkyně byla přidělována práce v předmětech ekologie, fyzika, chemie a občanská nauka. Žalovaná z důvodu poklesu počtu žáků v dalším školním roce přijala organizační změnu dne 30. 5. 2012 a dne následujícího předala výpověď pro nadbytečnost žalobkyni. Ke dni 30. 6. 2012 skončil pracovní poměr tří učitelů a ke dni 31. 7. 2012 dalším čtyřem učitelům. Dne 1. 8. 2012 byla přijata do pracovního poměru pedagožka s pracovním místem učitelka všeobecně vzdělávacích předmětů, vyučující ve školním roce 2012/2013 matematiku. Žalobkyně dne 17. 6. 2012 sdělila žalované, že výpověď považuje za neplatnou a trvá na dalším přidělování práce dle pracovní smlouvy.

Žalobkyně v dovolání namítala, že příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a její nadbytečností nemůže být dána z toho důvodu, že zaměstnanci, který byl nově přijat do pracovního poměru, byl dohodnut stejný druh práce, který dříve vykonávala ona sama. Dovolací soud toto odmítl, když uvedl: „Dohodnutí druhu práce je převážně věcí smluvní volnosti účastníků pracovního poměru nicméně pro závěr, zda přijetí učitelky, která vyučovala v následujícím školním roce matematiku, není významné, že jedním z předmětů uvedených v žalobčině dodatku k diplomu byla bakalářská matematika či vybrané kapitoly z matematiky. Podle této úvahy, by žalobkyně mohla vyučovat na střední škole jakýkoliv z několika desítek dílčích předmětů, které dle dodatku k diplomu absolvovala.“ Pokud by žalobkyně prokázala, že v rámci svého dalšího vzdělávání získala vzdělání učitele pro výuku matematiky na některém z akreditovaných vzdělávacích institucí a programů, nebyla by výpověď v příčinné souvislosti se snížením počtu zaměstnanců, a tudíž by byla neplatná.

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 373/2012

V právní věci žalobce proti žalované Střední odborné škole lesnické a strojírenské Šternberk, o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru zamítl dovolací soud dovolání žalované.

V projednávané věci bylo z hlediska skutkového stavu zjištěno, že žalobce pracoval u žalované jako učitel střední školy na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 2. 2006 a dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 30. 6. 2006, kterou byl pracovní poměr změněn na dobu neurčitou. Až do 31. 8. 2010 měl žalobce pracovní úvazek pouze na výuku anglického jazyka<sup>27</sup> v rozsahu 20 vyučovacích hodin týdně. Po tomto dni měl žalobce vyučovat anglický

---

<sup>27</sup> Žalobce vykonal státní jazykovou zkoušku z anglického jazyka, absolvoval zkoušku z jazykové úrovně podle normy STANAG 6001, intenzivní metodický a jazykový kurz pro učitele angličtiny, metodiku vyučování

jazyk v rozsahu 2 hodin týdně, technologie v rozsahu 9,5 hodin týdně, strojní součásti v rozsahu 2 hodin, strojnictví v rozsahu 4 hodin, společenskou výchovu v rozsahu 2 hodin a občanskou nauku v rozsahu 1 hodiny týdně. Žalobce namítal, že mimo anglický jazyk výše uvedené předměty nikdy nevyučoval a nemá k nim odbornou kvalifikaci. Dne 31. 8. 2010 přijal a uvedl v účinnost rozhodnutí o organizační změně, kterým zrušil pozici jednoho úvazku a přerozdělil práci mezi zbývajících učitelů a jednu pozici učitele zrušit. V posuzované věci bylo dále zjištěno, že dne 23. 8. 2010 žalovaná přijala pro výuku anglického jazyka jiného pedagoga.

Žalovaná namítala, že žalobce neměl odbornou kvalifikaci pro výuku anglického jazyka a že s ohledem na ustanovení § 32 písm. b) zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících mohl žalobce zajišťovat výuku, kterou po něm žalovaná požadovala až do 31. 12. 2014. Žalovaná se dále domnívá, že pokud existuje několik zákonných důvodů pro výpověď z pracovního poměru, tak je na zvážení zaměstnavatele, kterého využije.

Nejvyšší soud v odůvodnění svého rozsudku znovu zopakoval předpoklady pro podání výpovědi dle § 52 písm. c) ZP Uvedl, že pro rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně je podstatné, zda opravdu sleduje cíl, ke kterému bylo přijato. V případě, že zaměstnavatel jen předstíral přijetí organizačního opatření, platí, že organizační změna nebyla platně přijata. Potřeba zajistit výuku anglického jazyka zůstala nezměněná, a proto nepřijala by žalovaná nového pedagoga, mohla by žalobci nadále přidělovat práci podle dosavadní pracovní smlouvy. Přijetím dalšího pedagoga vedlo ke zvýšení počtu učitelů a je zde od počátku záměr vytvořit prostor k tomu, aby mohla být dána výpověď žalobci z důvodu nadbytečnosti. „Nadbytečným se však zaměstnanec nemůže stát jen proto, že se podle názoru zaměstnavatele zdá být méně kvalifikovaným než nově přijatý zaměstnanec.“

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 3. 2014, sp. zn. 21 Cdo 353/2013

Nejvyšší soud v této věci zamítl dovolání žalované Základní školy Uničov, o neplanosti výpovědi z pracovního poměru a potvrdil tak rozsudek Krajského soudu v Ostravě, který zrušil rozsudek Okresního soudu v Olomouci.

---

anglického jazyka na středních školách a vzdělávací program nová maturita - anglický jazyk vše s akreditací MŠMT.

Z hlediska skutkového stavu bylo zjištěno, že žalobkyně pracovala u žalované na pozici učitelka I. stupně od 1. 2. 1994. V měsíci duben, květen a červen roku 2010 byl žalobkyni doručen vytýkácí dopis s upozorněním na možnost výpovědi pro údajné soustavné méně závažné porušování povinností a současně jí byla vždy předložena i dohoda o rozvázání pracovního poměru. Dne 28. 6. 2010 učinil žalovaný rozhodnutí, kterým první dva ročníky nespojil a toto rozhodnutí tak vyvolalo potřebu zvýšení stavu učitelů. Od 1. 9. 2010 tak žalovaný přijal novou učitelku. Dne 13. 10. 2010 žalovaný předal žalobkyni výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost s odůvodněním, že od 1. 1. 2011 dojde ke sloučení dvou druhých tříd do jedné třídy.

Okresní soud v Olomouci žalobu žalobkyně zamítl s odůvodněním, že hlavním důvodem této změny, bylo ušetřit finanční prostředky a neznalost objemu finančních prostředků, se kterými bude škola v dalším školním roce hospodařit a v neposlední řadě taky tlak rodičů dětí, kteří si přáli zachovat obě druhé třídy.

Krajský soud v Ostravě rozsudek soudu prvního stupně změnil a určil, že výpověď z pracovního poměru je neplatná. Rozhodl, že žalovaný uměle vytvořil nadbytečnost žalobkyně, když přijal nového zaměstnance a poté vznikl důvod nadbytečnosti pro žalobkyni. Neznalost objemu finančních prostředků a tlaky rodičů na třídních schůzkách považoval za účelové a spekulativní, když podoba rozpočtu na další rok byla žalovanému známa až během března následujícího roku.

Nevyšší soud se ztotožnil s názorem odvolacího soudu a označil nadbytečnost žalobkyně za uměle vytvořenou. Rozhodnutí ale přineslo zajímavé zjištění poté, co dovolatelka namítala rozdílnost závěrů obou soudů ze stejných skutkových zjištění. Napadala tak zákonem stanovenou nepřípustnost, aby odvolací soud jinak hodnotil důkazy, které sám nezopakoval. Dovolací soud se s námitkou vypořádal tak, že uvedl: „U důkazních prostředků listinných je vliv skutečností nezachytitelných v protokolu o jednání na hodnocení jejich věrohodnosti vyloučen, a proto není porušením zásady přímosti občanského soudního řízení, vyvodil-li z nich odvolací soud jiné skutkové závěry než soud prvního stupně, aniž je sám předepsaným procesním způsobem zopakoval, příp. doplnil; skutková zjištění odvolacího soudu, odlišná od skutkového závěru soudu prvního stupně, lze tedy považovat za podložená.“

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 317/2015

Nejvyšší soud v právní věci žalobkyně proti žalovanému Základní škole 5. května, Dvůr Králové nad Labem o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru zrušil rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové a vrátil mu věc k dalšímu řízení.

Z hlediska skutkového stavu bylo zjištěno, že žalobkyně pracovala u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 22. 9. 2010 jako učitelka II. stupně základní školy a od 1. 9. 2011 jí byl zvýšen pracovní úvazek na 1,00 s týdenní pracovní dobou 40 hodin a rozsahem přímé pedagogické činnosti 22 hodin týdně (7h. přírodopisu, 3h. výchovy ke zdraví, 4h. chemie, 1h. občanské výchovy, 3h. výtvarné výchovy a 4 hodiny pracovní výchovy). Žalovaná přijala pro školní rok 2012/2013 organizační opatření, jehož důvodem mělo být zvýšení kvalifikovanosti pedagogického sboru a kterým bylo zrušeno pracovní místo žalobkyně a bylo zřízeno nové místo se zkráceným pracovním úvazkem v rozsahu 16 hodin týdně přímé pedagogické činnosti. Počet vyučovacích hodin ve školním roce 2013/2014 výše uvedených předmětů zůstal nezměněn oproti předešlému školnímu roku a současně došlo před začátkem školního roku k rozvázání pracovního poměru u dvou zaměstnanců, odchodem do důchodu jedné zaměstnankyně a jedním snížením pracovního úvazku učitelky. Dne 28. 6. 2013 žalovaná doručila žalobkyni výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost.

Okresní soud v Trutnově určil, že výpověď daná žalobkyni je neplatná a dospěl k závěru, že žalobkyně se nestala nadbytečná, neboť její pracovní náplň neodpadla v důsledku organizačního opatření žalované.

Krajský soud v Hradci Králové změnil rozsudek soudu prvního stupně a vyslovil závěr, že je věcí zaměstnavatele, jak rozdělí výuku předmětů mezi jednotlivé učitele při organizace práce na škole a že má právo přeskupovat druhy vyučovacích hodin a sestavovat je do širších celků, jež pak tvoří pracovní náplň každého učitele.

Nejvyšší soud v tomto svém rozhodnutí řešil otázku hmotného práva, za jakých podmínek může dát zaměstnavatel výpověď z pracovního poměru zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. c) ZP a uvedl: „Judikatura soudů dovodila, že přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, který byl propuštěn z důvodu nadbytečnosti jiného, je zpravidla důkazem neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu pro nadbytečnost. Jestliže se druh práce v pracovní smlouvě propuštěného zaměstnance nestává pro zaměstnavatele nadbytečným, nemůže být okolnost spočívající v jiném organizačním

uspořádání, anebo spočívající v nahrazení činností zaměstnance, činností jiných zaměstnanců, podkladem pro skončení pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. c) ZP.“

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2012/2012

Nejvyšší soud v právní věci žalobkyně proti žalované Mateřské škole Dolní Krupá o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru zrušil rozsudek krajského soudu a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Z hlediska skutkového stavu bylo zjištěno, že žalobkyně pracovala u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 20. 8. 2010 a jejího dodatku ze dne 1. 3. 2009 jako učitelka mateřské školy. Dne 1. 10. 2010 žalovaná předložila žalobkyni dohodu o změně pracovní smlouvy ze dne 1. 10. 2010 s účinností od stejného dne, kterým snižuje úvazek žalobkyni na 90% na dobu do 31. 12. 2010, se kterou nesouhlasila. Následnou výpověď z pracovního poměru ze dne 20. 12. 2010 považuje žalobkyně za účelovou a neplatnou. Organizační změnou mělo dojít k zastření toho, že po podání výpovědi žalobkyni, byl opět všem zaměstnancům úvazek navýšen do původní výše. Pracovní poměr u žalované žalobkyni skončil ke dni 28. 2. 2011 a dne 1. 3. 2011 přijala novou, nekvalifikovanou zaměstnankyni.

Okresní soud v Mladé Boleslavi určil, že výpověď daná žalobkyni je neplatná, jelikož rozhodnutí o organizační změně bylo omezeno na období od 1. 10 – 31. 12. 2010 (ve skutečnosti skončilo již 1. 12. 2010). Výpověď z pracovního poměru ze dne 20. 12. 2010 tak postrádá předchozí rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně.

Krajský soud v Praze žalobu na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru zamítl a dovodil, že soud prvního stupně pochybil, když rozhodnutí o organizační změně podrobil výkladu. Krajský soud rozhodl, že je zde výpovědní důvod, když žalobkyně odmítla přistoupit na snížení úvazku na základě účinného rozhodnutí o organizační změně ze dne 1. 10. 2010.

Nejvyšší soud mimo jiné uvedl, že rozhodnutí o organizační změně není právním úkonem, ale skutečností, která není sama o sobě způsobila přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Protože nejde o právní úkon, nelze rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti ve smyslu zásad uvedených v občanském zákoníku a zákoníku práce.



Dle Nejvyššího soudu při posouzení neplatnosti výpovědi bylo rozhodné, zda vůbec a k jaké konkrétní organizační změně u žalovaného došlo a dle Nejvyššího soudu je nepochybné, že se nejedná o rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, ale rozhodnutí o snížení mzdových nákladů na zaměstnance. Protože takové rozhodnutí není rozhodnutím o „snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce“ v důsledku čehož by se žalovaná stala nadbytečnou, chybí jeden z předpokladů platnosti výpovědi z pracovního poměru dle § 52 písm. c) ZP.

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2636/2012

V této právní věci Nejvyšší soud zamítl dovolání žalované ve sporu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru mezi žalobcem a žalovanou Střední školou železniční a stavební.

V daném případě sdělila žalovaná dne 22. 6. 2007 žalobci, že mu dává výpověď pro nadbytečnost v návaznost na organizační opatření na školní rok 2007/2008, z něhož vyplývá úbytek tříd a zvýšení efektivnosti výuky sloučením tříd s nízkým počtem žáků. Na úseku, kde žalobce pracoval, byla přeřazena jedna osoba a to bez potřebné kvalifikace a přijat další učitel pro výuku informační a výpočetní techniky a navíc byla otevřena nová třída. Výsledkem měl být nedostatek učitelů s odborným strojírenským vzděláním, které žalobce učil a které tak nově učili lidé bez potřebné kvalifikace či bez vysokoškolského vzdělání. Dále bylo zjištěno, že žalovaná neobdržela předchozí souhlas odborové organizace, jejímž byl žalobce členem.

Okresní soud v Šumperku žalobu zamítl a určil, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby žalobce jako zaměstnanec nadále zaměstnával, i když příslušný odborový orgán odmítl udělit souhlas s tímto rozvázáním pracovního poměru.

Krajský soud v Ostravě rozhodl, že výpověď z pracovního poměru je neplatná neboť poté, co soud učinil dotaz na Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, dospěl k závěru, že se žalobce nadbytečným nestal, protože ve stejném rozsahu jako v předcházejícím školním roce, neodpadla nutnost vyučovat strojírenské předměty, ale tyto předměty začali vyučovat učitelé, kteří tak předtím nečinili. Dále rozhodl, že nebyly splněny podmínky § 61 odst. 4

ZP<sup>28</sup> a řekl, že „je možné spravedlivě požadovat po zaměstnavateli, aby zaměstnance nadále zaměstnával, když je možno dát výpověď jednomu z dalších 3 pedagogů, kteří vyučují stejný předmět, samozřejmě pokud zde nejsou výrazné okolnosti mluvicí v neprospěch žalobce.“

Pozornost Nejvyššího soudu se tak logicky zaměřila na výklad ustanovení § 61 odst. 4 ZP. Nejvyšší soud dovodil, že ustanovení § 61 odst. 4 ZP patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem, a které tak ponechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy. Nejde však o úvahu zcela neomezenou. Soud může přihlédnout ke skutečnostem, které mají vztah k výkonu práce zaměstnance nebo jeho osobě (jeho věku, životním a pracovním zkušenostem), k jeho dosavadním pracovním výsledkům, jeho postoji k plnění pracovních úkolů, ke schopnostem týmové spolupráce a k celkovému vztahu ke spolupracovníkům, k délce jeho zaměstnání apod. Současně platí, že jsou-li některá hlediska pro posouzení, zda po zaměstnavateli (ne)lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval, v konkrétní věci významnější, soud jim přikládá také větší význam. Nejvyšší soud se tak ztotožnil se závěry odvolacího soudu.

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 1. 2009, sp. zn. 21 Cdo 440/2008

V právní věci žalobce proti žalované Základní škole, o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru zamítl Nejvyšší soud dovolání žalované.

Z hlediska skutkového bylo zjištěno, že žalobce pracoval u žalované jako učitel na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 8. 1977. Dopisem ze dne 23. 10. 2006 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává ke dni 31. 1. 2007 výpověď podle § 46 odst. 1 písm. c) ZP<sup>29</sup> pro nadbytečnost, k níž došlo v důsledku ukončení rodičovské dovolené jedné zaměstnankyně.

Okresní soud v Táboře žalobu žalobce zamítl a rozhodl, že zaměstnavatel je oprávněn zaměstnávat jen takové zaměstnance, které kvalifikačně odpovídají jeho potřebám.

---

<sup>28</sup> Podle tohoto ustanovení jestliže odborová organizace odmítla udělit zaměstnavateli souhlas s výpovědí z pracovního poměru, je výpověď z tohoto důvodu neplatná; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi splněny a soud ve sporu podle § 72 shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, je výpověď platná.

<sup>29</sup> Dle § 52 písm. c) ZP

Krajský soud v Českých Budějovicích určil, že výpověď je neplatná. Oproti soudu prvního stupně dovodil, že důvodem pro nadbytečnost byla změna kvalifikační struktury učitelského sboru u žalované a nikoliv snížení počtu pedagogů což vyplývá i z toho, že před odchodem žalobce přijala žalovaná dalšího učitele, byť s odlišnou kvalifikací. Výpovědní důvod nebyl ve výpovědi nijak blíže specifikován.

Nejvyšší soud zamítl dovolání žalované, když dle něj chyběl nezbytný předpoklad pro podání výpovědi pro nadbytečnost a to příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a organizační změnou. Žalovaná totiž ještě v průběhu výpovědní doby žalobce přijala dalšího učitele a žalobce tak nemohl být nadbytečný. Jestliže byla nadbytečnost spatřována ve změně kvalifikační struktury zaměstnanců, měl být takový důvod ve výpovědi z pracovního poměru vymezen.

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2740/2005

V právní věci žalobce proti žalované Střední průmyslové škole a Střednímu odbornému učilišti zrušil Nejvyšší soud rozsudek krajského soudu.

Podstata sporu spočívala v požadavku žalobce na zaplacení nedoplatku mzdy za období 12/2012 – 4/2013. Žalobce byl ke dni 31. 8. 2001 odvolán z funkce ředitele žalované a nebyl zařazen na v té době vhodné místo tabulkového učitele. Od 20. 9. 2001 až do vyčerpání podpůrné doby dne 19. 9. 2002 byl v pracovní neschopnosti. Dne 14. 8. 2002 byla žalobci přiznána částečná invalidita a dne 20. 12. 2002 byla žalobci předána výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost. Po ukončení pracovní neschopnosti a po vyčerpání dovolené žalovaná poskytla náhradu mzdy ve výši 60% průměrného výdělku podle kolektivní smlouvy, z důvodu překážek na straně žalované.

Okresní soud v Pardubicích žalobě vyhověl a dovodil, že žalovaná nesplnila vůči žalobci tzv. nabídkovou povinnost dle § 65 odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění tehdejších předpisů (dále jen „ZZP“).<sup>30</sup> Krajský soud v Hradci Králové naproti tomu žalobu zamítl a dovodil oprávněnost výpovědi pro nadbytečnost z důvodu vyplývajícího ze změny organizační struktury organizace.

---

<sup>30</sup> § 73a odst. 2 ZP

Nejvyšší soud v projednávané věci určil, že důvody, pro které žalovaná rozvázala se žalobcem pracovní poměr výpovědí pro nadbytečnost ze dne 20. 12. 2002, jsou nerozhodné. A tak „jestliže zaměstnanec byl z funkce, která se obsazuje jmenováním nebo volbou, odvolán nebo se této funkce vzdal anebo mu uplynulo volební období a jestliže se nedohodl se zaměstnavatelem na dalším pracovním zařazení, protože zaměstnavatel pro něho nemá jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci nebo jinou pro něho vhodnou práci, popřípadě jestliže zaměstnanec nabídku takové jiné práce odmítl, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, a to až do dne, kterým se případně dohodne se zaměstnavatelem na dalším pracovním zařazení, nejpozději do doby skončení pracovního poměru.“

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2061/2007

Ve sporu mezi žalobkyní a žalovaným Gymnáziem o neplatnost výpovědi z pracovního poměru zamítl Nejvyšší soud dovolání žalovaného.

Žalobkyně se domáhala určení neplatnosti výpovědi, kterou obdržela 30. 9. 2003, když jako důvod výpovědi byly uvedeny organizační změny ve výuce anglického jazyka, které mají zaručit efektivnost a kvalitu výuky a dále proto, že odpadla část pracovní náplně žalobkyně – konverzace v ruském jazyce může být pracovní úvazek žalobkyně pouze 0,952, tedy o hodinu méně oproti plnému úvazku. Žalobkyně pracovala u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 3. 1. 1992 jako středoškolská učitelka jazyka anglického, francouzského a ruského. Výuku francouzského jazyka žalobkyně opakovaně odmítla vyučovat.

Okresní soud ve Žďáře nad Sázavou určil výpověď za platnou a žalobu zamítl s odůvodněním, že šlo o potřebu zachování kontinuity jiných vyučujících v průběhu studia studentů.

Krajský soud v Brně žalobě vyhověl. Dle jeho názoru je nutno vzít v úvahu, že v pracovní smlouvě s žalobkyní byl sjednán jako druh práce výuka ruského, francouzského a anglického jazyka a v rámci tohoto druhu práce měl žalovaný možnost pověřit žalobkyni další prací.

Nejvyšší soud se zabýval aspektem pracovní náplně zaměstnance a jeho částečným zúžením či změnou a uvedl: „Má-li zaměstnavatel možnost na místo prací, které v důsledku přijatých organizačních změn již pro něj nejsou v dalším období (vůbec nebo v původním rozsahu)

potřebné, přidělovat zaměstnanci v rámci sjednaného druhu práce další (jinou) práci, kterou u něj zaměstnanec zatím nevykonával, není dán důvod výpovědi pro nadbytečnost.“ Zaměstnavatel může od zaměstnance vyžadovat jen takové pracovní úkony, které spadají do jeho rámce sjednané práce. Odmítne-li však zaměstnanec konat práce náležející do jeho rámce práce sjednaného v pracovní smlouvě, jde o porušení pracovních povinností a zaměstnanec se tak dopouští porušení pracovní kázně a zaměstnavatel má možnost rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. g ZP nebo okamžitým zrušením podle § 53 odst. 1 písm. b) ZP.

## **2.2 Aktuální judikatura ke skončení pracovního poměru výpovědí pro nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce, špatné pracovní výsledky**

Výpovědní důvod uvedený pod písmenem f) se týká schopností zaměstnance k výkonu práce. Výpovědní důvod lze použít pro případy nesplnění předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplnění požadavků pro výkon práce. Mezi nesplňování požadavků patří i neuspokojivé pracovní výsledky. Zaměstnavatel je oprávněn dát výpověď, pouze byl-li zaměstnanec na nespokojivé pracovní výsledky písemně upozorněn v době posledních 12 měsíců před dáním výpovědi a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 7. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1598/2011

Ve sporu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru mezi žalobkyní, učitelkou a žalovanou Střední odbornou školou a Středním odborným učilištěm rozhodl Nejvyšší soud v neprospěch žalobkyně.

Nejvyšší soud se snažil nalézt odpověď na otázku, zda požadavek výkonu přímé pedagogické činnosti uvedený v ustanovení § 32 písm. a) zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění tehdejších předpisů (dále jen „zákon o pedagogických pracovnících“), je třeba posuzovat na základě ustanovení § 2 odst. 2 zákona o pedagogických pracovnících, anebo podle ustanovení § 50 zákona č. 29/1984 Sb., Zákon o soustavě základních a středních škol (školský zákon), ve znění tehdejších

předpisů nesplnění odborné kvalifikace pro přímou pedagogickou činnost, kterou žalobkyně do té doby vykonávala.

Význam tohoto rozsudku Nejvyššího soudu nespočívá ani tak v nalezení odpovědi na výše uvedenou právní otázku, ale v tom, že dovolací soud se judikoval předpoklady pro podání výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. f) ZP.

„Pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) ZP není významné, zda ke stanovení předpokladů došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru nebo teprve v době jeho trvání. Lze tedy dát úspěšně výpověď zaměstnanci, který nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, i když tyto předpoklady byly právním předpisem stanoveny teprve v době trvání pracovního poměru zaměstnance a při vzniku tohoto pracovního poměru nebyly ještě právním předpisem vyžadovány.

Na základě výše uvedeného lze za dlouhodobý výkon přímé pedagogické činnosti v případě žalobkyně považovat jen období, kdy nepracovala jako mistrová odborné výchovy<sup>31</sup>, do dne účinnosti zákona o pedagogických pracovnících.

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3924/2015

Výkladem ustanovení § 32 odst. 1 písm. a) zákona o pedagogických pracovnících se Nejvyšší soud zabýval několikrát. V daném případě o neplatnost výpovědi z pracovního poměru zrušil rozsudky obou nižších soudních instancí a vyhověl žalobci proti žalované Základní umělecké škole J. S. Bacha Dobruška.

Ze skutkových zjištění vyplývá, že žalobkyně pracovala u žalované jako učitelka se základním vzděláním od roku 1989 a ke dni 1. 1. 2005, kdy nabyl účinnosti zákon o pedagogických pracovnících, přestala splňovat předpoklady pro výkon učitele na základní umělecké škole uvedené v ustanovení § 3 odst. 1 písm. b) a § 10 zákona o pedagogických pracovnících, nicméně splňovala podmínku uvedenou v § 32 odst. 1 písm. a) zákona o pedagogických pracovnících, když dosáhla věku 50 let a vykonávala přímou pedagogickou

---

<sup>31</sup> Práci mistra odborné výchovy zákon o pedagogických pracovnících s výkonem přímé pedagogické činnosti nespojuje.

činnost nejméně po dobu 15 let. Dne 30. 6. 2014 byla žalobkyni doručena výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. f) ZP.

Dovolací soud se zabýval otázkou, zda naplnění výjimky obsažené v ustanovení § 32 odst. 1 písm. a) zákona o pedagogických pracovnících brání úspěšnému uplatnění výpovědi z pracovního poměru dle § 52 písm. f) ZP. Uvedl tak, že: „Ustanovení § 32 odst. 1 písm. a) – c) zákona o pedagogických pracovnících nepromítá požadavek odborné kvalifikace, ale jen stanoví, že podle podmínek v něm uvedených se považuje předpoklad odborné kvalifikace pro pracovní právní účely za splněný.“ Zajímavostí v tomto případě bylo, když dovolací soud odmítl ve svém odůvodnění rozsudky závěry vyplývající z důvodové zprávy k návrhu zákona o pedagogických pracovnících a doktrinální výklad uvedený v komentářích k zákonu o pedagogických pracovnících.<sup>32</sup>

Dovolací soud tak označil výpověď podle § 52 písm. f) ZP, kterou obdržela žalobkyně, za neplatnou, když uvedl, že výpovědní důvod dle § 52 písm. f) ZP nelze při rozvázání pracovního poměru použít, pokud zaměstnanec splňuje ke dni 1. 1. 2005 výjimku uvedenou v ustanovení § 32 odst. 1 písm. a) zákona o pedagogických pracovnících.

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1493/2010

Do třetice Nejvyšší soud podrobil výklad ustanovení § 32 odst. 1 zákona o pedagogických pracovnících, tentokrát zabýval písmenem b) tohoto ustanovení ve sporu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru učitele řízení motorových vozidel proti žalované Střední odborné škole a Střednímu odbornému učilišti.

Žalobce tak pracoval u žalovaného od roku 2007 jako učitel řízení motorových vozidel a již v pracovní smlouvě měl zakotveno, že si doplní příslušné vzdělání pro výkon funkce dle zákona o pedagogických pracovnících. Dnem 1. 1. 2005 nabyl účinnosti zákon o pedagogických pracovnících, na základě kterého žalobce odbornou kvalifikaci pro přímou pedagogickou činnost nesplňoval a příslušné studium pro získání odborné kvalifikace ani

---

<sup>32</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona o pedagogických pracovnících, komentáře k zákonu o pedagogických pracovnících nebo samo Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy ve svém metodickém výkladu k novele zákona uvádí ve vztahu k ustanovení § 32 odst. 1 písm. b) ZP, že pokud pedagogičtí pracovníci bez odborné kvalifikace, kteří do 31. 12. 2014 nezačnou studium vedoucí k získání odborné kvalifikace pro přímou pedagogickou činnost, nebudou moci od 1. 1. 2015 na školách a školských zařízeních působit a ředitel je oprávněn s nimi ukončit pracovní právní vztah dle § 52 písm. f) ZP.

nezahájil. Dne 27. 4. 2009 sdělila žalovaná žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru pro nesplnění odborné kvalifikace pro přímou pedagogickou činnost.

Dovolací soud k výkonu přímé pedagogické činnosti uvedl, že smyslem ustanovení § 32 odst. 1 písm. b) zákona o pedagogických pracovnících není, aby byl osobám bez náležité kvalifikace umožněn po dobu pěti (10) let výkon přímé pedagogické činnosti bez této kvalifikace, nýbrž jde o výjimku, která těmto osobám sice umožňuje vykonávat přímou pedagogickou činnost ještě nejdéle po dobu pěti (10) let, ovšem za předpokladu, že v této době jednak zahájí a zároveň úspěšně ukončí studium vedoucí k získání potřebné kvalifikace.

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 518/2014

Ve sporu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru byla žalobkyni dána výpověď z důvodu nesplnění předpokladů stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, učitele základní školy. Dovolací soud tak řešil právní otázku, jaká odborná kvalifikace je zapotřebí, aby byly splněny předpoklady pro výkon činností učitele druhého stupně základní školy ve smyslu zákona o pedagogických pracovnících.

Žalobkyně byla zaměstnána jako učitelka druhého stupně základní školy, kde vyučovala matematiku a výchovné předměty. Absolvovala střední hotelovou školu s maturitou (1975), doplňkové pedagogické studium, na základě kterého splňovala podmínku pro vyučování odborných předmětů na učňovských školách a odborných učilištích (1978), na Vysoké škole ekonomické poté získala vysokoškolské vzdělání ve studijním oboru ekonomika služeb a cestovního ruchu (1987).

Žalobkyně namítala, že ačkoliv získala vysokoškolské vzdělání nepedagogického charakteru až po doplňkovém pedagogickém studiu, nic to nemění na tom, že na základě vyhlášky č. 139/1997 Sb., o podmínkách odborné a pedagogické způsobilosti pedagogů, ve znění tehdejších předpisů, splňuje předpoklady pro výkon sjednané práce, což jí potvrdilo i Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a vztahuje se na ni ustanovení § 30 zákona o pedagogických pracovnících, dle kterého se za pedagogického pracovníka považuje ten, který ke dni účinnosti zákona o pedagogických pracovnících splňoval předpoklady pro výkon činnosti pedagogického pracovníka podle dosavadních právních předpisů.



Dovolací soud byl opačného názoru a uvedl, že vysokoškolským vzděláním nepedagogického charakteru, tak žalobkyně sice získala předepsanou vysokoškolskou odbornou způsobilost, avšak bez doplnění této odborné způsobilosti pedagogickým studiem, nemohla naplnit podmínky odborné a pedagogické způsobilosti podle přílohy 1 k vyhlášce č. 137/1997 Sb. pro výkon činnosti učitele 6 – 9. ročníku základní školy a žalobkyně tak nesplňovala předpoklady pro výkon činnosti pedagogického pracovníka ani podle ustanovení § 30 zákona o pedagogických pracovnících.

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 550/2014

Nejvyšší soud zde řešil případ učitele a ředitele na Tyršově základní škole a mateřské škole v Praze, který byl odvolán ze své funkce a byla mu dána výpověď z důvodu ztráty bezúhonnosti dle § 3 odst. 1 písm. c) zákona o pedagogických pracovnících. Žalovaná absenci žalobci bezúhonnosti spatřovala v jeho účasti na tvorbě (natáčení) erotického materiálu se sadomasochistickou tematikou (např. trestání žákyň ve škole). Žalobce svou účast na natáčení nepopíral.

Nejvyšší soud bezúhonnost pedagogického pracovníka vnímá širěji, než zákon o pedagogických pracovnících<sup>33</sup> uvádí: „S přihlédnutím k obecným zásadám uvedeným v zákoně o pedagogických pracovnících a ve školském zákoně, ze kterých je třeba při výkladu bezúhonnosti pedagogického pracovníka (učitele, ředitele) vycházet, je třeba na předpoklad bezúhonnosti pedagogického pracovníka pohlížet v širším slova smyslu, nejen jako na bezúhonnost trestní, ale také jako na bezúhonnost občanskou a morální, která souvisí s důstojností, autoritou a obecnou slušností.“

Z obecných zásad zákona o pedagogických pracovnících či školského zákona vyplývá, že pedagogický pracovník vykonává vedle vyučovací činnosti i výchovně vzdělávací činnost, při níž by měl dodržovat pravidla slušnosti. Veřejná pověst a společenská prestiž učitele vyžaduje, aby i mimopracovní chování a osobní život učitele byly v souladu s obecně

---

<sup>33</sup> Za bezúhonnou se pro účely zákona o pedagogických pracovnících nepovažuje fyzická osoba, která byla pravomocně odsouzena za trestný čin spáchaný úmyslně, nebo za trestný čin spáchaný z nedbalosti v souvislosti s výkonem činnosti pedagogického pracovníka, pokud se na ni podle zákona nehledí, jako by nebyla odsouzena (§ 29a odst. 1 písm. a) zákona o pedagogických pracovnících).

přijatými právními normami. Učitel svou prací, chováním a jednáním ovlivňuje morálku žáků a měl by pro ně být morálním vzorem.

➤ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3211/2014

Výše zmíněné usnesení dovolacího soudu bylo nálezem Ústavního soudu ČR ze dne 8. 10. 2015 a pod spisovou značkou III. ÚS 880/15 zrušeno.

Stěžovatel, vychovatel v Dětském domově Uherské Hradiště, se domáhal svou ústavní stížností zrušení výpovědi dle § 52 písm. f) ZP s odkazem na to, že nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce a to pro absenci vzdělání v oboru speciální pedagogiky. Stěžovatel spatřuje porušení svého práva na spravedlivý proces v tom, že soudy se dostatečně nezabývaly žalobcem namítanou diskriminací. Diskriminaci z důvodu pohlaví stěžovatel spatřoval v tom, že ve srovnání s ostatními ženami, mu byl úmyslně znemožněn ze strany žalovaného přístup k doplnění si potřebného vzdělání a dále v tom, že jako jediný byl zařazen do nejobtížnějšího systému služeb, při němž nebylo možné zahájit doplňující studium. Stěžovatel poukázal na to, že Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský a Zlínský kraj se diskriminací na pracovišti ani nezabýval, ačkoliv na to stěžovatel dlouhodobě upozorňoval. Domnívá se, že důkazní břemeno z hlediska zákazu diskriminace a nerovného zacházení mělo být přeneseno na žalovanou, to však soudy neučinily. Dále pochybení spatřuje v neprovedení navrhovaných důkazů – výslechy svědků (bývalí zaměstnanci žalovaného).

Ústavní soud není oprávněn zasahovat do rozhodovací činnosti obecných soudů a přezkoumávat jejich rozhodnutí, neboť je orgánem ochrany ústavnosti. Do rozhodování obecných soudů je proto povinen zasáhnout jen tehdy, pokud došlo k porušení ústavně zaručených základních práv.

Ústavní soud se vyjádřil k dokazování v diskriminačních sporech, tak že za diskriminaci nelze považovat jakýkoliv rozdíl v právech a povinnostech různých subjektů práva, ale pouze rozdíly neodůvodněné. Ochrana práva na zajištění rovného zacházení a ochrana před diskriminací přísluší soudům. Osoba, která tvrdí, že je obětí diskriminace musí poskytnout dostatečný podklad a důkazy pro soudy, aby bylo zřejmé, že s ní bylo zacházeno diskriminačním způsobem. Zaměstnanec nemůže často předložit důkazy, k nimž nemůže mít

přístup z hlediska své pozice zaměstnance. Samotné rozhodnutí zaměstnavatele, kterému ze zaměstnanců (muž či žena) ukončí pracovní poměr, nelze bez dalšího za diskriminační považovat. K této skutečnosti je zapotřebí dalších důkazů, které vyvolávají důvodné podezření, že k diskriminaci docházelo.

Dle Ústavního soudu ČR obecné soudy zcela odhlédly od stěžovatelem tvrzených skutečností (zkrácení na odměnách, ukončování pracovního poměru ze strany zaměstnavatele výhradně s muži, přístup zaměstnavatele znemožňující doplnění odborné kvalifikace), které lze označit za diskriminačně podezřelé. Ústavní soud taktéž vytkl zcela formalistický postoj obecných soudů k závěrům zpráv kontrolních orgánů. Obecné soudy se taktéž nezabývaly stěžovatelovou námitkou, že výpověď mu byla dána jako reakce za uplatňování svých práv, kdy podával stížnosti kontrolním orgánům.

Závěrem Ústavní soud ČR zdůraznil, že právo na spravedlivý proces zahrnuje i povinnost obecných soudů vypořádat se se vším, co v průběhu řízení vyšlo najevo a co účastníci řízení tvrdí, má-li to vztah k projednávané věci. V opačném případě, jako tomu bylo i v tomto případě, je řízení stíženo vadou, která představuje dopad do ústavně zaručeného práva na spravedlivý proces.

Výše uvedený nález Ústavního soudu obsahuje i odlišné stanovisko soudce Ústavního soudu Vladimíra Kůrky, který se domnívá, že stěžovatelem tvrzená diskriminace je účelová, když základem soudní věci je, zda byl dán důvod k výpovědi z pracovního poměru pro nedostatek zákonem stanovených předpokladů k výkonu stěžovatel zastávané funkce, o kterém není pochyb.

Na základě žádosti o poskytnutí informací dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění aktuálním jsem požádal odvolací soud, kterému věc byla vrácena, o jeho rozhodnutí ve věci, které navazovalo na výše uvedený nález Ústavního soudu a dále o informaci, zda navazující rozhodnutí odvolacího soudu bylo napadeno odvoláním některého z účastníků sporu. Odvolací soud sdělil, že věc byla vrácena okresnímu soudu, který doplní dokazování a objasní, zda k žalobcem tvrzenému diskriminačnímu jednání z důvodu pohlaví ve vztahu k vymezenému komparátoru, skutečně došlo.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Usnesení Krajského soudu v Brně, pobočka ve Zlíně ze dne 9. 2. 2016, j. č. 60 Co 447/2013-328.

Svou žádost o informaci jsem tak směřoval na Okresní soud v Uherském Hradišti. Soud prvního stupně rozhodl rozsudkem ze dne 11. 11. 2016, j. č.: 4C 57/2012-412, když žalobu žalobce zamítl, jelikož neshledal diskriminační důvody ani po provedeném doplnění dokazování. Žádný z vyslechnutých svědků nepotvrdil, že by muži v Dětském domově byli nějakým způsobem diskriminováni a že by se někdo k žalobci diskriminace dopouštěl. Soud uvedl: „Výchovné metody mužů a žen ve vztahu k dětem můžou být odlišné, což ale vyplývá ze samé podstaty muže a ženy, což ale nesvědčí samo o sobě o diskriminaci mužů. Ani skutečnost, že kolektiv v Dětském domově tvoří převážně ženy, není důkazem o diskriminaci mužů, v daném případě žalobce. Práce u dětí v dětském domově je velmi odpovědná, specifická a s ohledem na charakter práce mají k jejímu výkonu blíží spíše ženy. Ostatně ve školství je značná feminizace, která sama o sobě nesvědčí, že muži jsou v tomto zaměstnávání diskriminováni. Osobní ohodnocení bylo žalobci odejmuto, jelikož přestal vykonávat funkci preventisty. Ani žalobcova stížnost k oblastnímu inspektorátu práce a žalobcova výpověď z pracovního poměru není projevem bossingu či diskriminačního jednání, jelikož z ničeho nevyplývá, že by se mělo jednat o jakési odvetné jednání. Žalobce dle názoru soudu neunesl důkazní břemeno, že s ním nebylo zacházeno obvyklým tedy neznevýhodňujícím způsobem a nedošlo tedy k přenosu důkazního břemena na žalovanou.

Na základě webové aplikace<sup>35</sup> poskytující základní údaje o průběhu soudního jednání, bylo zjištěno, že žalobce dne 22. 12. 2016 podal opravný prostředek a věc tak bude řešit odvolací soud.

### **2.3 Aktuální judikatura ke skončení pracovního poměru výpovědí pro soustavné méně závažné nebo závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů**

Výpovědní důvod pod písmenem g) spočívá v chování zaměstnance a jeho základním znakem je zavinění. Důvodem výpovědi tak můžou být důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru (§ 55 ZP) nebo závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a konečně třetím výpovědním důvodem je soustavné méně závažné porušení pracovních povinností a zaměstnanec byl na

---

<sup>35</sup> [www.infosoud.justice.cz](http://www.infosoud.justice.cz)

možnost výpovědi v souvislosti s porušováním pracovních povinností v době posledních 6 měsíců zaměstnavatelem písemně upozorněn.

Za porušení povinností lze považovat porušení zákoníku práce, dalších zákonů, vnitřních předpisů a pokynů vedoucích pracovníků. V praxi se jedná o případy pozdního příchodu, nedodržování pracovní doby, neuposlechnutí pokynu zaměstnavatele či práci pod vlivem alkoholických nápojů (Hůrka, 2014, s. 198).

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1288/2009

Dovolací soud rozhodoval ve sporu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru žalobkyně, psychologky, proti žalované Pedagogicko-psychologické poradně.

Předmětem sporu bylo nedodržování stanovené pevné pracovní doby, kterého se měla žalobkyně dopouštět po té, co jí žalovaná zrušila pružnou pracovní dobu jako opatření za jednu neomluvenou absenci na pracovišti. Pro nerespektování pevné pracovní doby žalovaná žalobkyni opakovaně upozornila na porušení pracovní kázně, na jejichž základě dala dne 31. 8. 2008 žalobkyni výpověď z pracovního poměru pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně spočívající v neodpracování sjednané pracovní doby.

Dovolací soud správně dovodil, že změna formy pracovní doby jako sankce za porušení pracovní kázně je nepřijatelná. „Pokud cílem změny formy pracovní doby z pružné na pevnou provedené zaměstnavatelem nebylo dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, tj. stanovení pracovní doby s ohledem na povahu práce, kterou zaměstnanec vykonával, provozní podmínky zaměstnavatele, lepší využívání pracovní doby nebo uspokojování osobních potřeb zaměstnance, ale toto opatření bylo sankcí za porušení povinností (pracovní kázně), kterého se měl zaměstnanec dopustit, je odůvodněn závěr, že když zaměstnanec tuto změnu nerespektoval, nešlo z jeho strany o porušení pracovní kázně, protože zaměstnavatel zneužil svého práva a uvedená změna byla z tohoto důvodu neplatná.“ Účelem zde tak nebyl výkon práva zaměstnavatele, ale poškodit jiného (zaměstnance).

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 1. 2011, sp. zn. 21 Cdo 619/2010

Nejvyšší soud rozhodoval ve sporu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, kterou podala žalobkyně vůči žalovanému Základní škole a mateřské škole Staré Město.

Žalobkyni byla dne 19. 12. 2007 žalovanou dána výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. g ZP pro soustavně méně závažné porušování pracovní kázně. Vytýkáci dopisy ze dne 27. 6 a 12. 11. 2007 obsahují vytýkané porušování pracovní kázně, které spočívalo v problémech s komunikací mezi žáky a jejich rodiči, nezadání známek do internetové žákovské knížky a odevzdání tematických plánů učiva, které nesplňovaly požadovaná kritéria a byly na výzvu žalované dopracovány žalobkyní jen částečně.

Význam tohoto rozhodnutí spočívá ve stanovení rozdílu mezi důvodem výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. f) ZP a důvodem výpovědi podle § 52 písm. g) ZP. Nejvyšší soud uvedl: „Pro závěr o tom, zda jednání vytýkané zaměstnanci v písemné výpovědi představuje neuspokojivé pracovní výsledky ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) věty za středníkem ZP nebo zda jde o porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ve smyslu ustanovení § 52 písm. g) ZP, je rozhodující, zda vytýkané a prokázané jednání zaměstnance vykazuje znaky porušení pracovních povinností, které ale musí být zaviněno alespoň z nedbalosti. Není-li zde nedbalostního porušení pracovních povinností, nemůže se jednat o výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. g) ZP, ale případně, při splnění dalších zákonných požadavků, pouze o výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. f) věty za středníkem ZP.

Dovolací soud tak dovodil, že jednání žalobkyně spočívající v netransparentním hodnocení prací, podhodnocením či nadhodnocením některých prací nebo přehlédnutých chyb a dále v nedostatečném vypracování tematických plánů učiva, nelze podřadit pod zaviněné porušení pracovních povinností, ale jde o odbornou neschopnost žalobkyně. V případě komunikace žalobkyně se žáky a rodiči dovolací soud učinil závěr, že pokud takový důvod není více konkretizován (kdo, kdy vůči komu a jakým konkrétním způsobem došlo k problémům v komunikaci) ve výpovědi, tak taková informace nesplňuje řádné vymezení důvodu výpovědi ve smyslu § 50 odst. 4 ZP a nic by na tom nezměnil ani případný výsledek takových žáků a rodičů.

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 815/2013

Předmětem rozhodování dovolacího soudu byla výpověď dle § 52 písm. g) ZP, kterou žalovaná Střední odborná škola lesnická a strojírenská Šternberk doručila žalobci a dovolací soud hledal odpověď na otázku, zda žalobce byl povinen vykonávat práci, kterou mu

žalovaná na začátku školního roku 2011/2012 přidělila. Žalobce, učitel střední školy, odmítl vyučovat předměty, pro které nemá odbornou kvalifikaci.<sup>36</sup> Tím, že žalobce nevykonával přímou pedagogickou činnost a nebyl přítomen na vyučovacích hodinách, přestože byl vyzván žalovanou k plnění svých povinností, dopustil se dle žalované závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Osobně konat práci pro zaměstnavatele podle pracovní smlouvy je základní povinností každého zaměstnance, která plyne z pracovního poměru (§ 38 odst. 1 písm. b) ZP). Zaměstnavatel může od zaměstnance vyžadovat jen takové pracovní činnosti, které spadají do rámce druhu a místa výkonu sjednané práce. Nesplní-li zaměstnanec pokyn, který nespadá do tohoto rámce, nejde u něho o porušení pracovní povinnosti.

Nejvyšší soud správně dovodil, že s ohledem na ustanovení § 32 odst. 1 písm. b) zákona o pedagogických pracovnících nelze souhlasit se žalobcem, že by k přímé pedagogické činnosti, žalovanou určených předmětů, neměl odbornou kvalifikaci.

Dovolací soud tak uvedl: „Je-li povinností ředitele zajistit, aby škola a školské zařízení poskytovaly vzdělávání a školské služby v souladu se zákonem, nelze jeho povinnost (a právo) stanovit pedagogickému pracovníkovi rozsah hodin přímé pedagogické činnosti omezit jen na to, že stanoví pedagogickým pracovníkům toliko „kvantitativní“ rozsah hodin jejich přímé pedagogické činnosti, aniž by zároveň mohl také určit, který pedagog bude vyučovat které konkrétní vyučovací předměty.“

Dovolací soud nicméně rozsudek odvolacího soudu zrušil a to s ohledem na žalobcem namítaný šikanózní výkon práva ze strany zaměstnavatele. Odvolací soud se tak bude muset zaměřit na určení, zda žalovaný nepostihoval žalobce, který vždy učil pouze anglický jazyk, za to, že se zákonným způsobem domáhal svých práv. Žalobce se totiž u soudu již dříve úspěšně domáhal o vyslovení neplatnosti výpovědi, kterou od žalovaného obdržel.

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 8. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3060/2015

---

<sup>36</sup> Mimo výuku anglického jazyka se jednalo o předměty strojího obrábění, tělesné výchovy, strojní součásti, strojnictví, společenské výchovy, občanské nauky.

Předmětem daného sporu se stala neplatnost výpovědi z důvodu soustavného méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobkyní vykonávané práci učitelky mateřské školy. Neplnění povinností spočívalo v tom, že žalobkyně během 3 měsíců 1) bez vážného důvodu nenastoupila do zaměstnání dle rozpisu pracovní doby, 2) v době přímé výchovné činnosti opustila pracoviště a ponechala svěřené děti na 10 min. bez dozoru, 3) nedodržela rozpis pracovní doby a pracoviště opustila bez udání důvodů a omluvy v 16 hod., když její pracovní doba končila až 16:15 hod., 4) v době přímé výchovné činnosti a v době, kdy je škola volně přístupná rodičům, popř. cizím osobám, opustila pracoviště a ponechala v době od 14:30 do 14:40 hodin dvě děti bez dozoru čím porušila ustanovení § 301 písm. a) a b) ZP, ustanovení § 3 odst. 1 vyhlášky č. 263/2007 Sb. a rovněž pracovní náplň učitelky MŠ. Žalobkyně namítala, že jde ze strany žalované o šikanu vůči ní, když dříve mohly učitelky odejít z pracoviště dřív s tím, že si tento čas odečetly z pracovní doby. Případně čerpala náhradní volno za práci přesčas nebo si vyměnila směnu po domluvě s jinou učitelkou. Namítala, že není možné, aby učitelka MŠ byla po celou dobu pracovní směny v neustálé přítomnosti se svěřenými dětmi.

Dovolací soud rozhodl v neprospěch žalobkyně, když řekl, že: „Žalobkyně je povinna v době výkonu přímé pedagogické činnosti zajišťovat náležitý dohled nad svěřenými dětmi v zájmu předcházení škodám na zdraví, majetku, a životním prostředí (§ 6 vyhlášky č. 263/2007 Sb.) Dovolací soud označil postup žalobkyně za nezodpovědný a nepřiměřený dané situaci a vyhodnotil ho jako zanedbání náležitého dohledu s ohledem na konkrétní situaci, kdy se jednalo o dohled nad velmi malými dětmi ve věku od 4 do 7 let, nejednalo se o žádnou neodkladnou záležitost, kterou by žalobkyně nemohla vyřešit jiným vhodnějším způsobem, žalobkyně ponechala děti zcela bez dozoru po dobu 10 min a to vše za situaci, kdy byl odemčen vchod do budovy.

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2064/2012

Dovolací soud projednával spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru pro závažné porušení pracovní kázně, na které byla žalobkyně během pěti měsíců 3x písemně upozorněna. Výtky žalované spočívaly v nedostavení se k maturitní zkoušce jako zkoušející, nezúčastnění se zahájení školního roku a nepředání řediteli školy opravené záznamové archy písemných prací maturitní generálky. Žalobkyně namítala, že výpověď postrádá skutkové



vymezení, tak jak ho vyžaduje § 50 odst. 4 ZP, když pouhý odkaz na listiny, ve kterých ještě není uvedeno, které povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci měla porušit, není dostatečný. Uvedla, že k maturitním zkouškám se nedostavila, ale na pracovišti byla přítomna. Zahájení školního roku se nezúčastnila, stejně jako většina jejích kolegyně. Opravené zadávací archy písemných prací předala žalobkyně včas pracovníci sekretariátu ředitelky školy, protože ředitelka byla v tu dobu nedostupná.

Dovolací soud vyhověl žalobkyni a takovou výpověď označil za neplatnou, když dovolací důvody žalované, které směřovaly proti hodnocení důkazů soudem odvolacího, za nezpůsobilé. Současně uvedl, že se žalobkyně nedopustila porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci tím, že se nezúčastnila zahájení školního roku ani osobně nepředala opravené záznamové archy písemných prací maturitní generálky. K nedostavení se k maturitní zkoušce se vyjádřil pouze Krajský soud v Praze, který uvedl, že takové nedostavení lze považovat za závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a že intenzita je natolik vysoká, že lze využít výpovědi dle § 52 písm. g) ZP pouze pro tento skutek, to ale žalovaná v zákonem stanovené lhůtě neučinila.

➤ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3547/2015

Výše uvedené usnesení dovolacího soudu se stalo předmětem rozhodování Ústavního soudu ČR, který jej taky zrušil. Soudní spor, který od podání výpovědi po rozhodnutí Ústavního soudu ČR trval bezmála 6 let, je významný především pro oblast regionálního školství a to z výkladového hlediska § 32 zákona o pedagogických pracovnících.

Na samém začátku pracovního sporu byla výpověď dle § 52 písm. c) ZP, kdy důvodem bylo žalobcovo odmítnutí obsahové náplně úvazku pro školní rok 2010/2011 a žalovaná tak byla nucena úvazek žalobce přerozdělit mezi ostatní učitele a pozici žalobce zrušit. Tento postup žalované Nejvyšší soud ČR označil za neplatný, když žalovaná přijala na místo žalobce jiného pedagoga.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Blíže rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 373/2012 – Blíže o něm pojednává kapitola 3.1

Žalovaná, když neuspěla s výpovědí dle § 52 písm. c) ZP sdělila žalobci 7. 10. 2011, že mu dává výpověď dle § 52 písm. g) ZP důvod žalovaná spatřovala v tom, že žalobci vytvořila podmínky pro výkon přímé pedagogické činnosti, ale žalobce se do práce nedostavoval z důvodu, že pro výuku takových předmětů nemá kvalifikaci. Dovolací soud tehdy označil žalobcovy námitky za neobstojné, protože ředitel školy musí mít možnost stanovit zaměstnancům rozsah hodin i předmětů, které budou učit. Dovolací soud proto odvolacímu soudu nařídil, aby se zabýval jednáním žalované, zda nebylo účelové a nejednalo se o případnou pomstu či šikanu zaměstnance, žalobce.<sup>38</sup>

Krajský soud v Ostravě uvedl, že se neprokázalo šikanózní jednání žalované vůči žalobci, když i ostatní pedagogičtí pracovníci musí rovněž vyučovat předměty, pro něž nemají kvalifikaci. Jde tak o běžnou praxi, když školy zabezpečující výuku i nekvalifikovanými učiteli. Dovolací soud potvrdil rozsudek odvolacího soudu a výše uvedeným usnesením dovolání žalobce odmítl.

Stěžovatel se tak obrátil se svou ústavní stížností na Ústavní soud ČR, když se domáhal zrušení rozsudku odvolacího soudu a usnesení dovolacího soudu s ohledem na to, že prostřednictvím nich bylo porušeno jeho základní právo na spravedlivý proces.

Ústavní soud se ústavní stížností zabýval ve svém nálezu III. ÚS 3713/15 ze dne 30. 6. 2016, když uvedl, že výklad a následná aplikace právních předpisů obecnými soudy mohou být v některých případech extrémní a vybočí z mezí a principů platných pro demokratický stát a zasáhnou tím do ústavně zaručeného práva. To byl právě případ stěžovatel. Obecný soud totiž dle Ústavního soudu není absolutně vázán doslovným zněním zákona, ale je jeho povinností zjišťovat, co je konkrétním právem i tam, kde jde o výklad abstraktních norem.

Obecné soudy si nesprávně vyložily výjimku podle § 32 zákona o pedagogických pracovnících, která primárně cílí na osoby, které pro nedostatek kvalifikace předmět na škole před účinností tohoto zákona vyučovaly. Vzhledem k jejich zkušenostem a dlouholeté praxi jim dal zákonodárce možnost, aby potřebné vzdělání získaly. Na druhou stranu nelze z tohoto ustanovení odvozovat platnost či neplatnost výpovědi, nebo aby „sloužily“ zaměstnavatelům jako zástěrka šikanózního jednání svých zaměstnanců.

---

<sup>38</sup> Blíže rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 815/2013 – Blíže viz kapitola 3.3

Dle Ústavního soudu ČR: „Je neracionální, aby pedagog, který má příslušnou kvalifikaci na určitý předmět vyučovaný na škole, kde pracuje nebo si kvalifikace doplňuje, vyučoval místo toho 6 dalších předmětů, když pro některé z nich kvalifikaci nemá a patrně mít ani nikdy nebude.“ Současně Ústavní soud ČR poukázal na účelové jednání žalované a zkritizoval postup obecných soudů při vypořádání se s touto otázkou.

## **2.4 Aktuální judikatura k odvolání z funkce ředitele školy, školského zařízení**

Zákoník práce mimo výpovědní důvody uvedené v ustanovení § 52 ZP upravuje i náležitosti odvolání z funkce v ustanovení § 73a ZP. Odvoláním pracovní poměr nekončí. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci nebo ji zaměstnanec odmítne, je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) ZP.

Zajímavým a velmi početným případem v rozhodování Nejvyššího soudu ČR jsou situace, kdy odvolaný či končící ředitel školy či školského zařízení „sám se sebou“ sepíše pracovní smlouvu. Pozice zaměstnavatele a zaměstnance tak splývá v jedno.

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4540/2014
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4866/2014
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2064/2015
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 5. 2011, sp. zn. 21 Cdo 208/2010

„Rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance při uzavření smlouvy (dohody), která směřuje ke vzniku pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, k jejich změně nebo zániku, vylučuje, aby jménem zaměstnavatele učinila takový právní úkon stejná fyzická osoba, která je druhým účastníkem smlouvy (dohody) jako zaměstnanec, neboť nemůže odpovídajícím způsobem současně hájit své zájmy jako zaměstnanec a zájmy společnosti jako zaměstnavatel.“

Taková pracovní smlouva je absolutně neplatná a pracovní poměr tak nevznikne, nepřichází tak v úvahu, aby takový neexistující pracovní poměr byl rozvazován některým z výpovědních důvodů. Bezdůvodné obohacení na straně zaměstnance, v podobě

vyplacených mzdových prostředků, nevzniká. Zaměstnavatel tak musí vyplatit mzdu či plat zaměstnanci za jeho skutečně vykonanou práci, jako v případě platně uzavřené pracovní smlouvy.

Podmínka platné výpovědi spočívající v nabídkové povinnosti zaměstnavatele je splněna nejen tehdy, odmítne-li zaměstnanec nabídku jiné pro něj vhodné práce, nýbrž i v případě, jestliže zaměstnavatel nemá možnost zaměstnance dále zaměstnávat proto, že takovou práci pro něj nemá. Zaměstnavatel přitom nemá povinnost vytvářet pro zaměstnance nové pracovní příležitosti, aby mu mohl učinit nabídku jiné práce odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci ve smyslu ustanovení § 73a odst. 2 ZP.

➤ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 7. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2102/2015

V souvislosti s výše uvedenými rozhodnutími dovolacího soudu k problematice podepisování „sám se sebou“ odstoupivšího ředitele školy či školského zařízení se jedno dostalo na základě ústavní stížnosti až před Ústavní soud ČR.

Ústavní soud ČR ve svém nálezu ze dne 29. 3. 2016 pod spisovou značkou IV. ÚS 3085/15 zrušil usnesení dovolacího soudu.

Skutkové okolnosti spočívaly v okolnostech odvolání stěžovatele z funkce ředitele školy. Stěžovatel dva měsíce před skončením své funkce, k 31. 7. 2013, uzavřel pracovní smlouvu jako zaměstnanec a současně i za zaměstnavatele z titulu své funkce ředitele školy. V srpnu roku 2013 dostal stěžovatel výpověď z pracovního poměru pro údajné nepřípustné užívání fyzických trestů, kterou ale Okresní soud v Příbrami určil za neplatnou. Škola ale podala odvolání, kde namítala nesprávnost provedených důkazů. Odvolací soud se nicméně zabýval otázkou platnosti pracovní smlouvy a dospěl k závěru, že pracovní smlouva je neplatná a pracovní poměr nevznikl a nemohl být tak ani vypovězen. S touto svou úvahou však účastníky seznámil až v rámci odůvodnění rozsudku. Dovolací soud odmítl dovolání, když uvedl, že stěžovateli bylo plně vyhověno a nevznikla mu ve věci samé ani jiná újma.

Stěžovatel se zmíněným postupem obecných soudů u Ústavního soudu ČR domáhal zrušení rozhodnutí obecných soudů, když namítal porušení práva na spravedlivý proces (čl. 36 odst. 1 LZPS). Poukazoval na princip předvídatelnosti v rozhodování soudů a na nemožnost vyjádřit se k úvahám, jež soudy vedly k rozhodnutí.

Předmětem sporu se tak staly dvě otázky. Podepisování sám se sebou a otázka předvídatelnosti rozhodnutí soudů. Ústavní soud se vyjádřil pouze k druhé, když k první uvedl, že není oprávněn zasahovat do úvah obecných soudů, ovšem pod podmínkou, že nejsou ve zjevném rozporu se zjištěným skutkovým stavem a s provedeným dokazováním. Ústavní soud nicméně šel nad rámec stěžovatelových argumentů a vytkl obecným soudům nesprávné právní posouzení, když dle jeho názoru: „ Pracovní poměr stěžovatele ke dni 31. 7. 2013 nezanikl, ale zanikl toliko výkon práce na daném pracovním místě vedoucího zaměstnance. Za této situace bylo povinností zaměstnavatele postupovat dle ustanovení § 73a odst. 2 ZP a navrhnout stěžovateli změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Soud však při svých úvahách tuto úpravu nerefletoval a nedal k tomu prostor ani stěžovateli.“

Význam uvedeného nálezu Ústavního soudu ČR je pro oblast regionálního školství značný. Případy končících ředitelů na svých postech a jejich další zařazení v organizaci byl dlouho nejasný, a jak dokládá postoj obecných soudů, i špatně právně vykládán. Platí zásada, že soud zná právo a pokud soud provede nesprávné právní posouzení, jde o vadu, která je odvolacím důvodem.

Ústavní soud dále ve svém nálezu, že obecné soudy pochybily, když porušily princip předvídatelnosti soudního rozhodnutí a předběžnou otázku ohledně platnosti pracovního poměru si položil poprvé až soud odvolací a byl tak znemožněn účastníkům řízení se vyjádřit a případně navrhnout důkazy na podporu svých tvrzení.

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 908/2011

V tomto rozsudku Nejvyšší soud projednával odvolání z funkce ředitele Gymnázia a Střední odborné školy pro závažné porušení a neplnění právních povinností vyplývajících z vykonávané funkce, které bylo zjištěno veřejnoprávní kontrolou. Pochybení spočívaly v ne hospodárném, neefektivním a neúčelném využívání veřejných prostředků, nepřesnostech a chybách v účetnictví, opakovaně a neoprávněně byly vyplaceny odměny

z fondu kulturních a sociálních potřeb, byly nesprávně stanoveny platové stupně a vypláceny nižší osobní ohodnocení zaměstnancům školy.<sup>39</sup>

Z hlediska skutkového bylo zjištěno, že Rada kraje odvolala žalobce na své schůzi dle ustanovení § 59 odst. 1 písm. i) zákona č. 129/2000 Sb., o krajích, ve znění tehdejších předpisů a v souladu s § 73 ZP a § 166 odst. 5 písm. a) školského zákona pro výše uvedená pochybení.

Úkolem Nejvyššího soudu bylo především vyložit ustanovení § 166 odst. 5 písm. a) školského zákona z hlediska toho, zda se žalobce dopustil závažného porušení nebo neplnění právních povinností vyplývajících z jím vykonávané funkce a zhodnotit míru intenzity těchto porušení.<sup>40</sup> Dovolací soud se k míře intenzity porušení právních povinností ředitelem vyjádřil, když uvedl: „ Při hodnocení, zda porušení nebo neplnění právních povinností ředitelem školské právnické osob dosáhlo intenzity předpokládané v § 166 odst. 5 písm. a) školského zákona, může přihlídnout k osobě ředitele, k jeho dosavadnímu postoji k plnění právních povinností, k době a situaci, v níž došlo k porušení nebo nesplnění právních povinností, k míře zavinění, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností, k důsledkům porušení právních povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním ředitel způsobil zaměstnavateli škodu, apod., tak, aby rozhodnutí o dovolání ředitele z funkce odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby ředitel u něho nadále vykonával svou funkci.

Dovolací soud tak zrušil rozsudky soudu prvního stupně i odvolacího soudu, protože jejich závěry neposkytují náležitý podklad pro posouzení toho, jakou míru intenzity žalobce právní povinnosti z jím vykonávané funkce porušil.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Obdobně viz usnesení dovolacího soudu ČR ze dne 8. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1636/2009. „Jestliže žalobce, jako ředitel svým podpisem na platových výměrech stvrzoval správnost platového zařazení, rezignoval na kontrolu správnosti platového zařazení svých podřízených zaměstnanců a spokojil se pouze s jejich ujištěním, že je vše v souladu s příslušnými předpisy, přestože jeho povinností jako vedoucího zaměstnance bylo řídit a kontrolovat práci svých podřízených, byl odpovědný za použití finančních prostředků státního rozpočtu a takové porušení povinností ředitele školského zařízení lze považovat za závažné porušení.“

<sup>40</sup> Srovnej Usnesení NS ČR ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 312/2014, které hledalo odpověď na otázku, jakým způsobem mají být v písemném odvolání z funkce ředitele školské právnické osoby vymezeny důvody pro dovolání z funkce.

<sup>41</sup> K otázce naplnění míry intenzity požadované ustanovením § 166 odst. 5 písm. a) školského zákona srovnejte též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1636/2015, Dovolací soud se zde zabýval případem ředitelky, která byla odvolána z důvodu hrubého porušování zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, když docházelo ke zkreslování účetních údajů v oblasti plateb stravného ze strany hlavní účetní. Žalobkyně

Okresní soud v Ostravě, jemuž byla věc vrácena, provedl dokazování znovu a nechal vypracovat znalecký posudek, neboť rozhodnutí v této věci závisí v převážné míře na znaleckém posudku. Ze znaleckého posudku vyplynulo, že vytýkané ne hospodárné, neefektivní a neúčelné využívání veřejných prostředků za pronájem tenisových kurtů bylo označeno za závažné porušení povinností vyplývajících z vykonávané funkce. Odvolání žalobce z funkce ředitele žalovaného dle soudu naplňuje podmínku § 166 odst. 5 písm. a) ŠZ a rozhodnutí o odvolání z funkce ředitele školy, tak bylo platně přijato.

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4274/2010

Dovolací soud rozhodoval o neplatnosti odvolání z funkce a o určení, že žalobkyně je nadále ve funkci ředitelky dětského domova. Dovolací soud zrušil oba rozsudky nižších instancí a přikázal soudům řídit se jeho právním názorem při dalším rozhodování ve věci.

Z hlediska skutkového bylo zjištěno, že Rada kraje Vysočina usnesením odvolala dne 14. 12. 2004 žalobkyni z funkce ředitelky Dětského domova v Humpolci. Dne 29. 12. 2004 žalovaný (hejtman) sdělil žalobkyni, že ji v souladu se školským zákonem a zákonem o krajích a se souhlasem MŠMT ČR ze dne 22. 12. 2004 odvolává z funkce ředitelky s účinností od 1. 2. 2005. Žalobkyně namítala, že usnesení Rady Kraje Vysočina je neplatná, protože zde absentuje předchozí souhlas MŠMT ČR, který byl vydán až 22. 12. 2004 a v případě odvolání ze dne 29. 12. 2004 jde o úkon učiněný hejtmanem a nikoliv Radou Kraje Vysočina. Navíc Rada Kraje Vysočina ve dnech 22. 12. 2004 a 29. 12. 2004 ani nezasedala.

Dovolací soud se ve svém odůvodnění zabýval předpokladem pro úspěšnost takové žaloby na určení a to naléhavým právním zájmem. Stanovil, že naléhavý právní zájem uplatněný jen proti zřizovateli, nemůže být dán. Neboť vznik a zánik funkce ředitele školy je možný jen v součinnosti zřizovatele a zaměstnavatele. Zřizovatel se v rozsahu svých práv a povinností nestává zaměstnavatelem. Žaloba jen proti jednomu z obou pasivně věcně

---

z vlastní iniciativy provedla kontrolu hospodaření a o výsledcích informovala zřizovatele a s účetní ukončila pracovní poměr a uzavřela dohodu o uznání dluhu a pravidelných měsíčních splátkách. Soud prvního stupně žalobě žalobkyně vyhověl, ale soud odvolací vyhověl žalované, když provedl pouze výslech jednoho svědka a dospěl k závěru, že žalobkyně si při vnitřní kontrole evidence stravného počínala hrubě nedbale. Rozhodnutí odvolacího soudu zkritizoval dovolací soud, když uvedl, že odvolací soud se mohl odchýlit od skutkového zjištění soudu prvního stupně („žalobkyně se nedopustila závažného porušení nebo neplnění právních povinností ředitelky příspěvkové organizace“) pouze za předpokladu, že zopakuje všechny důkazy, o něž své skutkové závěry soud prvního stupně opřel své rozhodnutí.

legitimovaných subjektů nemůže vytvořit pevný právní základ pro právní vztahy účastníků v pracovněprávních sporech ve školství.<sup>42</sup> Dále se dovolací soud vyjádřil k povaze souhlasu MŠMT ČR s odvoláním ředitele z funkce, když určil, že takový souhlas musí být dán před odvoláním ředitele z funkce a pokud není, je takové odvolání neplatné.

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 7. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3145/2014

Žalobkyně se u dovolacího soudu úspěšně domáhala vyslovení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 2. 10. 2012 dle § 52 písm. c) ZP z důvodu přijaté organizační změny spočívající v zachování systematizovaných pracovních míst.

V projednávané věci pracovní poměr žalobkyně na místě ředitelky Mateřské školy Hlízov 101 skončil dle čl. II bodu 5 písm. a) zákona č. 472/2011 Sb. dnem 31. 7. 2012. Nejvyšší soud ČR si proto položil otázku, za jakých podmínek může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. c) ZP se zaměstnancem, který byl jmenován ředitelem školy a kterému skončil výkon práce na tomto pracovním místě podle ustanovení čl. II. bodu 5 zákona č. 472/2011 Sb.

Dovolací soud zdůraznil tzv. nabídkovou povinnost, kterou ustanovení § 73a odst. 2 ZP stanoví zaměstnavateli. Zaměstnanci, který byl jmenován ředitelem školy a kterému skončil výkon práce na tomto pracovním místě, může dát zaměstnavatel výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 73a odst. 2 ve spojení s § 52 písm. c) ZP jen tehdy, jestliže nemá pro zaměstnance jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci nebo jestliže zaměstnanec návrh zaměstnavatele na změnu jeho dalšího pracovního zařazení na takovou práci odmítne. Jinými slovy pracovní poměr u žalované neskončil a taktéž se neobnovil její původní pracovní poměr, jelikož nebyla splněna nabídková povinnost zaměstnanci, výpověď pro nadbytečnost takového zaměstnance je neplatná.

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2683/2015

Dovolací soud se v tomto rozsudku snažil najít odpověď na otázku, jaký má na právní postavení vedoucího zaměstnance, jehož pracovní poměr vznikl nebo byl změněn jmenováním, a který byl z vedoucího místa odvolán nebo který se svého pracovního místa vzdal, vliv skutečnost, že byl pro dobu po skončení výkonu práce na vedoucím pracovním

---

<sup>42</sup> Srovnej rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 5006/2014.



místě tím, kdo je příslušný ke jmenování, pověřen (se svým souhlasem) výkonem práce na vedoucím pracovním místě na dobu určitou.

Z hlediska skutkového stavu bylo zjištěno, že žalobce, ředitel základní školy, se ke dni 31. 12. 2012 vzdal své funkce a rada města rozhodla dne 25. 1. 2012 že žalobce „pověřila“ vedením žalované „do jmenování nového ředitele školy“. Poté, co byl dne 1. 7. 2012 jmenován nový ředitel školy, mu bylo sděleno, že jmenováním nového ředitele k 1. 7. 2012 a s přihlédnutím k ustanovení § 73a odst. 3 ZP skončil pracovní poměr žalobce u žalované uplynutím doby ke dni 30. 6. 2012. Žalobce se bránil u soudu, že ke změně jeho pracovního poměru nemohlo dojít, když neproběhlo řádné konkurzní řízení.

Zákoník práce nezná pojem „pověření“ nicméně, dle jeho názoru za jmenování lze považovat též takový projev vůle, kterým byl osobou příslušnou ke jmenování „pověřen“ výkonem práce na vedoucím pracovním místě, jestliže nejde jen o zastupování jiného vedoucího zaměstnance. Rozhodujícím tu je, že ten, kdo je příslušný ke jmenování (§ 33 odst. 4 ZP), projevil vůli směřující k ustavení zaměstnance na vedoucí pracovní místo a že zaměstnanec s tím projevil souhlas.

Dovolací soud judikoval, že § 166 odst. 2 školského zákona je ustanovením kogentním a každé jmenování na uvedené vedoucí pracovní místo, které by nebylo provedeno na základě vyhlášeného konkurzního řízení, je protiprávní. Není-li pracovní místo ředitele školy, která je příspěvkovou organizací zřizovanou obcí, obsazeno, vykonává jeho práci zaměstnanec, který byl určen způsobem uvedeným ve zřizovací listině příspěvkové organizace, případně ve vnitřním předpise této organizace. Dovolací soud tak dovodil, že právní úkon směřující ke jmenování na vedoucí pracovní místo, který odporuje zákonu nebo je jej obchází, je neplatný jen relativně, jsou-li naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů, v případě, že základní zásady pracovněprávních vztahů naplněny nejsou, jde o úkon absolutně neplatný. Pověření žalobce vedením žalované tak bylo absolutně neplatným právním úkonem a pracovní poměr na dobu neurčitou mezi žalobcem a žalovaným tak stále trvá a nezměnil se pověřením na dobu určitou.

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 10. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2668/2012

V případě sporu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru dovolací soud řešil otázku, kdo jedná jménem právnické osoby – příspěvkové organizace – v mezidobí poté, co se ředitel této příspěvkové organizace vzdal své funkce nebo byl z funkce odvolán, do doby jmenování nového ředitele.

Jednalo se o případ, kde se ředitel vzdal své funkce a pro tento případ jmenoval do funkce statutárního zástupce ředitele svou kolegyni, která pak podepsala výpověď pro nadbytečnost pro žalobce.

Dovolací soud se tak zaměřil na to, kdo jedná jménem právnické osoby. Právní úkony právnické osoby ve všech věcech činí ti, kteří k tomu jsou oprávněni smlouvou o zřízení právnické osoby, zakládací listinou nebo zákonem (statutární orgány). V posuzované věci ředitel neměl oprávnění jmenovat svého zástupce, jako to učinil žalobce a žalovaná tak neměla do řádného jmenování nového ředitele svého statutárního zástupce. Avšak dovolací soud uvedl, že za právnickou osobu mohou činit právní úkony i jiní její zaměstnanci, pokud je to stanoveno ve vnitřních právních předpisech právnické osoby nebo je to vzhledem k jejich pracovnímu zařazení obvyklé. Statutární zástupkyně ředitele v době nepřítomnosti ředitele jeho v plném rozsahu zastupuje a to až do jmenování nového ředitele. Je tak mimo pochybnost, že uvedená zástupčí činnost byla vzhledem k pracovnímu zařazení zástupkyně činností obvyklou a mohla tak s žalobcem rozvázat pracovní poměr.

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 500/2014

Dovolací soud ve sporu o určení neplatnosti odvolání z funkce řešil právní otázku a to jaké jsou kompetence rady obce a starosty při odvolávání ředitele školské právnické osoby, jejímž zřizovatelem je obec.

Skutkové okolnosti sporu spočívaly v tom, že rada obce usnesením uložila starostovi „provést kroky, které povedou k odvolání ředitele a před předáním odvolacího dekretu projednat záležitost s právníky a odborníky pracujícími ve školství“. Dopisem pak starosta sdělil žalobci, že „Rada obce projednala na své schůzi celkovou situaci na ZŠ a svým usnesením odvolala žalobce podle ustanovení § 120 odst. 2 písm. b) zákona č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů, v souladu s ustanovením § 166 odst. 5 písm. a) zákona č. 561/2006 Sb., školský zákon, z vedoucího pracovního místa ředitele ZŠ.

Jak vyplývá ze zřizovací listiny příspěvkové organizace Základní školy Hnojník, je jejím zřizovatelem obec Hnojník a jen obec Hnojník tak je oprávněna odvolat žalobce z funkce ve smyslu ustanovení § 102 odst. 2 písm. b) zákona o obcích. Dovolací soud tak náležitě dovodil, že rada obce nemůže svěřit starostovi ani obecnímu úřadu rozhodování v záležitostech plnění úkolů zakladatele nebo zřizovatele podle zvláštních předpisů vůči právníkům osobám a organizačním složkám zřízeným zastupitelstvem obce. Rozhodnutím rady obce nemůže být přeneseno na starostu oprávnění učinit právní úkon (odvolání z funkce ředitele školské právnické osoby zřizované obcí). Tento právní úkon musí učinit toliko sama rada obce a starosta je pouze oprávněn tuto vůli (přijatou radou obce) navenek sdělovat a projevovat. Rozhodnutí zastupitelstva obce nebo rady obce je třeba považovat za zákonem stanovenou podmínku právního úkonu, absence takového rozhodnutí způsobuje absolutní neplatnost právního úkonu, který starosta jménem obce učinil.

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 580/2012

Ve sporu o neplatnost odvolání z funkce ředitele školské právnické osoby a výklad § 166 odst. 6 školského zákona a uvedení konkrétních důvodů odvolání. Před soudy bylo zjištěno, že žalobkyně byla do funkce ředitelky jmenována 1. 11. 2000. Na základě mimořádné finanční kontroly bylo zjištěno, že „byla porušena řada paragrafů zákona o účetnictví a účetnictví je neprůkazné a nepřehledné a nepodává věrný obraz o hospodaření organizace“. Usnesením městské části byla žalobkyně odvolána z funkce ředitelky základní školy.

Soudy všech stupňů rozhodly, že odvolání žalobkyně bylo neplatné, protože neobsahovalo konkrétní důvody odvolání ve smyslu § 166 odst. 6 školského zákona, neboť pouze odkazuje na výsledek veřejnoprávní kontroly a nijak nekonkretizuje, v čem zřizovatel spatřuje závažné porušení či neplnění konkrétních právních povinností žalobkyně tak, aby tyto důvody byly následně přezkoumatelné soudem.

## **2.5 Aktuální judikatura k okamžitému zrušení pracovního poměru**

Okamžité zrušení pracovního poměru představuje krajní a citelný způsob rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jen ze dvou taxativně vymezených důvodů. Prvním důvodem je spáchání úmyslného trestného činu, za který byl zaměstnanec odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než

1 rok nebo byl odsouzen za úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. Druhým důvodem je porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Jde o nejvyšší stupeň porušení povinností na straně zaměstnance.

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3533/2009

Nejvyšší soud zde zrušil rozsudky soudu odvolacího i soudu prvního stupně, když rozhodl ve prospěch žalobce, učitele, proti žalovanému Gymnáziu Čelákovice o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.

Z hlediska skutkového bylo zjištěno, že žalobce pracoval u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 3. 6. 1997 jako učitel. Dopisem ze dne 30. 5. 2008 sdělil žalobce žalované, že převzal do své péče svého syna a že ode dne 30. 5. 2008 nastupuje na rodičovskou dovolenou s předpokládanou dobou čerpání 48 měsíců od narození syna. Dne 29. 5. 2008 žalobce požádal o Úřad práce Praha o přiznání rodičovského příspěvku, který mu byl přiznán. Dne 5. 6. 2008 žalovaný žádal žalobce o prokázání nároku na rodičovskou dovolenou předložením rodného listu dítěte. Žalobce žalovanému předložil oznámení o přiznání dávky státní sociální podpory rodičovského příspěvku od Úřadu práce Praha. Dopisem ze dne 17. 6. 2008 žalovaný se žalobcem okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodu zvlášť hrubého porušení pracovní kázně spočívající v neomluvené absenci v délce 13 dnů (od 30. 5 – 17. 6. 2008). Rodný list dítěte byl žalobci vydán až dne 21. 10. 2008 po pravomocném skončení řízení o popření otcovství.

Nejvyšší soud tak hledal odpověď na právní otázku, za jakých podmínek se může uplatnit zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru dle § 55 odst. 2 ZP z důvodu čerpání rodičovské dovolené. Ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZP patří k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem, ale dává možnost soudu, aby v konkrétním případě vymezil sám hypotézu z neomezeného okruhu okolností. V zákoníku práce ani ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy „méně závažné porušení pracovní kázně“, „závažné porušení pracovní kázně“ a „porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem“ definovány. „Soud při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně ve své úvaze může přihlídnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho

dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu apod.“

Rodičovská dovolená představuje osobní překážku v práci na straně zaměstnance. Po dobu trvání osobní překážky v práci se tedy jedná o nepřítomnost zaměstnance v práci, kterou je zaměstnavatel povinen omluvit.

Dovolací soud rozhodoval o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru účastníků ještě jednou. Ve svém Usnesení ze dne 19. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1650/2012 odmítl dovolání žalobce, když útok na spoluzaměstnance, natož nadřízeného v jakékoliv formě je porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (porušení pracovní kázně) a to takové intenzity, při které nelze po žalovaném požadovat, aby pracovní poměr nadále trval. Je třeba přihlídnout k tomu, že napadení bylo takového rozsahu, že způsobilo pracovní neschopnost ředitelky školy v rozsahu 16 dnů, že k němu došlo v prostředí, kde jsou vychovávány děti, a k hrubému porušení pracovní kázně došlo ze strany pedagogického pracovníka, který by měl na výchovu dětí naopak působit kladným příkladem.

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 2. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2924/2012

Nejvyšší soud zde zamítl dovolání žalovaného ve sporu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru. Důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru mělo být údajné porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem, které mělo spočívat v tom, že se žalobkyně dne 8. 9. 2008 dostavila do zaměstnání více než čtyři hodiny po začátku pracovní doby a dne 16. 9. 2008 s dvouhodinovým zpožděním a dále v tom, že dlouhodobě zanedbávala své pracovní povinnosti, neboť nezaslala zaměstnavateli týdenní plány práce a používala pracovní mobilní telefon pro soukromé účely. Žalobkyně argumentovala tak, že svou absenci zdůvodnila návštěvou lékaře, o které zaměstnavatele informovala. Telefonní hovory se týkaly hovorů se žáky jazykové školy a výkaz nemohl být předáván, protože jazyková výuka v období letních prázdnin nefungovala.

Ve sporu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru dle § 55 odst. 1 písm. b) ZP má procesní povinnost tvrdit a prokázat, že se zaměstnanec dopustil porušení povinností

vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, vždy zaměstnavatel.

„Výsledné posouzení intenzity porušení pracovní kázně není jen aritmetickým průměrem všech zvažovaných hledisek. K některým hlediskům je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci.“ Jelikož žalovaný neunesl důkazní břemeno týkající se tvrzeného porušení povinností žalobkyní neomluvenými absencemi, intenzita porušení povinností nezasíláním týdenních výkazů a soukromými telefonickými hovory žalobkyně nedosáhla zvlášť hrubého stupně.

Jelikož se žalovaný ještě obrátil na Ústavní soud, připojuji i jeho závěr v podobě usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 26. 6. 2014, sp. zn. II. ÚS 1471/14. Stěžovatel se domníval, že bylo porušeno jeho základní právo na spravedlivý proces tím, že soudy nepřenesly důkazní břemeno na žalobkyni v situaci, kdy žalobkyně nebyla přítomna v pracovní době na pracovišti. Stěžovatel tak musel dokazovat skutečnost, o které tvrdí, že nenastala.

Ústavní soud označil argumentaci stěžovatele za nesprávnou a zdůraznil ochrannou funkci pracovního práva vůči zaměstnanci v pracovněprávních vztazích. Dle Ústavního soudu: „je okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) ZP výjimečným institutem určeným pouze pro případ, kdy je porušení povinností zaměstnance nepochybné a došlo k němu zvlášť hrubým způsobem, nikoliv způsobem této závažnosti zjevně nedosahujícím. Jednání zaměstnance, jimž poruší své povinnosti zvlášť hrubým způsobem, musí mít natolik závažný charakter, že nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby tohoto zaměstnance dále zaměstnával ani po výpovědní dobu.“

Ústavní soud ve svém usnesení jasně dovodil, že porušením povinností zaměstnance zvlášť hrubým způsobem nemůžou být dva pozdní příchody, soukromé hovory za přibližně 100,- Kč či nedodání tzv. týdenních plánů práce.

Ačkoliv by se mohlo zdát, že problematika okamžitého zrušení pracovního poměru nebude činit zvláště zaměstnavatelům větší problémy, opak je pravdou. Výše uvedené usnesení Ústavního soudu vítám zvláště pro jeho přímost v hledání odpovědi na otázku, co lze

považovat za zvlášť hrubé porušení pracovních povinností. Neméně významným faktem je judikování soudy přenesení důkazního břemena na žalovaného.

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2339/2011

Neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru a náhrada mzdy s tím spojená, byla předmětem sporu žalovaného se svým vedoucím ekonomického úseku. Zvlášť hrubé porušení pracovní kázně žalovaná spatřovala v celkem osmi případech a to, že v rozporu s pokyny ředitele a vnitřní směrnici uzavřela či objednala práce v hodnotě 2 mil. Kč, o kterých ani dodatečně neinformovala ředitele. Byly zjištěny nedostatky v účetnictví, pokladních dokladech, absence dokladů na základě, kterých žalobkyně vybírala finance pro školu a další řada nestandardních a nespecifických operací. Žalobkyně namítala, že se uvedených porušení pracovní kázně nedopustila a navíc je členkou odborového svazu a předchozí souhlas odborového orgánu s rozvázáním jejího pracovního poměru, nebyl dán.

Dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a vyhověl tak žalobkyni, když uvedl, že absence žádosti zaměstnavatele o předchozí souhlas odborového orgánu k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru (§ 59 odst. 2 ZP) nelze zhojit postupem podle ustanovení § 59 odst. 4 ZP. Jelikož ustanovení § 59 odst. 4 ZP dopadá pouze na případy, kdy příslušný odborový orgán odmítl udělit předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru, nikoli na všechny případy neexistence předchozího souhlasu, tedy ani na situaci, kdy zaměstnavatel o předchozí souhlas nepožádal.

Ačkoliv z hlediska skutkového byly důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru dány, tak zaměstnavatel pochybil v právních souvislostech a předchozí souhlas s rozvázáním pracovního poměru od odborů, si nevyžádal. V případě tak sehrála důležitou roli zvýšená ochrana členů příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem.

K dovolacímu soudu se strany dostaly ještě v případě sporu o náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru. Dovolací soud tak v rozsudku ze dne 31. 3. 2016 a pod sp. zn. 21 Cdo 1161/2015 řešil následující otázky:

1. Má soud při rozhodování o náhradě mzdy při posuzování okolností pro přiměřené snížení náhrady mzdy, resp. její nepřiznání za dobu přesahující šest měsíců,

přihlédnout i k jiným důvodům, než je skutečnost, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán.

2. Je výčet okolností, ke kterým má soud přihlédnout při rozhodování o náhradě mzdy demonstrativní a pokud ano, může či musí vzít do úvahy i veškeré další okolnosti případu.
3. Má soud přihlížet k okolnosti, že soud vzal za prokázané, že zaměstnanec se dopustil (vícer) porušení pracovní kázně, které soud kvalifikoval jako zvlášť hrubé porušení pracovní kázně a dospěl k závěru, že byly naplněny podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru.

Rozsah náhrady mzdy příslušející zaměstnanci při neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem je odvislý od toho, zda zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. V případě, že takové oznámení učiní, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do dne právní moci rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Soud může po šesti měsících na žádost zaměstnavatele povinnost k náhradě mzdy za delší dobu přiměřeně snížit, popřípadě náhradu mzdy zaměstnanci vůbec nepřiznat. Soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojoval.

Dovolací soud dovodil, že k přiměřenému snížení, popřípadě k nepřiznání náhrady mzdy může soud přistoupit jen tehdy, je-li možné po zhodnocení všech okolností případu dovodit, že zaměstnanec se zapojil nebo mohl zapojit do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu tuto práci.

Pro posouzení, zda v případě žalobkyně jsou splněny podmínky pro snížení či nepřiznání náhrady mzdy, není významné, zda žalobkyně vyvíjela aktivitu k tomu, aby si zajistila jiné příjmy neboť k přiměřenému snížení či nepřiznání náhrady mzdy žalobkyni, by soud mohl přistoupit jen tehdy, bylo-li by možné po zhodnocení všech okolností případu dovodit, že žalobkyně měla objektivní možnost zapojit se do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měla při výkonu práce zástupce ředitele.



Žalobkyně byla v mezidobí zaměstnána jako metodik účetnictví Magistrátu hlavního města Prahy, ale tato práce ji neuspokojovala a tento pracovní poměr po půl roce rozvázala. Nelze tak hovořit o tom, že u tohoto zaměstnavatele jí byly poskytnuty rovnocenné či dokonce výhodnější pracovní podmínky, než u zaměstnavatele původního.

Jelikož žalobkyně oznámila písemně žalovanému, že trvá na tom, aby ji dále zaměstnával, její pracovní poměr trval i nadále a žalovaný, který žalobkyni přes toto její oznámení nepřiděloval práci podle pracovní smlouvy, byl povinen poskytnout jí náhradu mzdy ode dne, kdy oznámila žalovanému, že trvá na dalším zaměstnávání, až do dne právní moci rozhodnutí soudu o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, a nikoliv jen za dobu prvních 6 měsíců.

➤ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 5. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1920/2009

Dovolací soud řešil případ učitele, který se domáhal změny pravomocného rozhodnutí, dle něhož se dopustil porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, když se dle soudů dopustil jednání spočívající v chycení žáka zezadu za krk, vedení jej k oknu a přitlačení jeho hlavy na okenní sklo tak, že se sklo vysypalo a to vše za situace, kdy se žák bránil a vzpínal se. Učitel se na základě žaloby na obnovu řízení domáhal změny rozhodnutí soudů po tom, co obdržel od žáka dopis, ve kterém se žák učiteli omlouvá a celou věc označuje žák za svou vlastní chybu, veden pomstít se učiteli za jeho přísnost.

Dovolací soud uvedl, že skutečnosti a důkazy jsou důvodem obnovy řízení pouze tehdy, jsou-li pro účastníka nové, tedy objektivně vzato existovaly, ale účastník je nemohl v době původního řízení použít a nové rozhodnutí může pro účastníka přivodit příznivější rozhodnutí ve věci.

Dovolací soud dovodil, že tvrzení žáka o napadení žalobcem nebylo jediným důkazem, na základě něhož bylo v původním řízení rozhodnuto (lékařská zpráva, účastnické výpovědi spolužáků a svědecké výpovědi), proto ostatní důkazy z původního řízení by samy o sobě byly dostatečnou oporou pro správnost původního rozhodnutí. Soudy dále zjistily, že dopis žák napsal z podnětu matky, která chtěla vyjádřit účast žalobci.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Srovnej též usnesení NS ČR ze dne 5. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1002/2016, které přezkoumával i Ústavní soud ČR ve svém usnesení III. ÚS 1813/2016 ze dne 6. 9. 2016. Stěžovatelka, pedagogický pracovník, se ústavní stížností domáhala určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, na základě kterého se dopustila

## 2.6 Aktuální judikatura k pracovním úrazům a nemocím z povolání

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu a z ní plynoucí majetkové spory patří k nejnáročnějším a nejdelším v soudním řízení. Platí, že zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za škodu zaměstnanci jsou následující:

- vznik škody,
- porušení právních povinností nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům,
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a uvedeným porušením právních povinností.

Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za škodu zaměstnanci musí být naplněny kumulativně.

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4410/2013

Žalobkyně se u dovolacího soudu domáhala odškodnění pracovního úrazu proti žalované Základní škole Jana Wericha za účasti České pojišťovny a.s., když při cestě ze školní jídelny, která se nachází v objektu školy, upadla a o střepy si vážně poranila levou ruku. Dále bylo zjištěno, že žalobkyně, tak učinila v době čtvrté vyučovací hodiny práci se žákyní, tak zanechala v místnosti bez dozoru, aby si v rozporu se školním řádem jídelny vyzvedla oběd. Žalovaná nahradila škodu žalobkyni pouze ve výši 50% z uplatněného nároku neb se domnívala, že žalobkyně porušila právní i ostatní pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Nejvyšší soud se tak musel vypořádat s otázkou za jakých podmínek je cesta zaměstnance ze stravovacího zařízení zaměstnavatele zpět na pracoviště zaměstnance v přímé souvislosti s plněním jeho pracovních úkolů.

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce, úkony během práce obvyklé či nutné úkony před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele. Takovými

---

jednání spočívající v používání rasově nevhodně zabarvených výrazů a rozdílným jednáním s některými žáky. Porušila tak pracovní kázeň ve vysoké intenzitě a zvláště hrubým způsobem. Dovolací soud i Ústavní soud vzal v úvahu jak nepřímé důkazy svědčící v neprospěch stěžovatelky, tak i přímé důkazy (zejména výpovědi svědků - žáků a listinné důkazy – zápisy z jednání se žáky).

úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, ošetření, vyšetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k nim a zpět, pokud není konaná v objektu zaměstnavatele (§ 274 ZP).

„Samotné stravování zaměstnance není úkonem v přímé souvislosti s plněním jeho pracovních úkolů, cesta k němu a zpět, je-li konána v objektu zaměstnavatele, však takovým úkonem je. Používáním tekutin (nealkoholických nápojů) zaměstnancem za účelem jeho občerstvení je obvyklé nejen v době přestávky na jídlo a oddech, ale i umožňuje-li to povaha práce vykonávané zaměstnancem – během jejího výkonu.“

Cesta žalobkyně ze školní jídelny na pracoviště, při které došlo k jejímu úrazu, proto byla úkonem během práce obvyklým ve smyslu § 274 ZP a tedy v přímé souvislosti s plněním jejích pracovních úkolů.

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1780/2011

Žalobce se u dovolacího soudu domáhal zaplacení náhrady za ztrátu na výdělku v důsledku jeho nemoci z povolání, která mu byla diagnostikována. Dovolací soud se ztotožnil s názorem nižších instancí, když řekl, že nedostatek pracovních příležitostí na trhu práce (žalobce pracoval jako strojní inženýr), nelze přičítat k tíži žalovaného (Gymnázium Jana Pivečky a Střední odborné škole Slavičín), neboť ztráta na výdělku u žalobce nevznikla následkem nepříznivého zdravotního stavu způsobeného nemocí z povolání, ale následkem jiných skutečností.

Dovolací soud v souladu s ustálenou soudní praxí, když z důvodu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou nemocí z povolání, je zaměstnavatel povinen nahradit jen takovou škodu, která poškozenému zaměstnanci vznikla následkem nemoci z povolání. Smyslem a účelem náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti je odškodnění, jehož by poškozený zaměstnanec dosáhl při práci odpovídající jeho schopnostem, kvalifikaci a zdravotnímu stavu, kterou by prokazatelně vykonával, kdyby tomu nebránil nedostatek pracovních příležitostí.

## **2.7 Vybrané významné právní kauzy v regionálním školství**

Tato kapitola se věnuje sporům, které mají dopad do regionálního školství. Jde o případy, kterými se dovolací soud zabýval, ale nelze je zařadit do výše uvedených kapitol. Správné

vyřešení otázky hmotněprávní či procesní je pro samotné strany i soudy určující a její znalost může ušetřit mnohým značné finanční prostředky.

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013

Nejvyšší soud i soudy prvního a odvolacího stupně rozhodly ve prospěch žalované Domu kultury Liberec. Podstatou sporu byla namítaná nerovnost při odměňování zaměstnanců za stejnou práci. Zaměstnanec Domu kultury Liberec pracoval na základě pracovní smlouvy jako kuchař, stejně jako jeho kolega, který z důvodu vyššího vzdělání a delší praxe pobíral o 2000 Kč vyšší základní hrubou mzdu.

Nejvyšší soud si kladl za významné vyřešení právní otázky, která nebyla do té doby řešena: Za jakých okolností se při odměňování zaměstnanců za práci může jednat o nerovné zacházení? Dle soudů by výše mzdy zaměstnance měla odrážet i okolnosti a skutečnosti vyjadřující hodnotu práce zaměstnance, jako je vzdělání, délka praxe, zkušenosti, spolehlivost apod., které teprve ve svém souhrnu umožní hodnotit postavení zaměstnance na trhu práce obecně a jeho přínos pro zaměstnavatele zvlášť.

Závěr Nejvyššího soudu zněl: „Jestliže zaměstnavatel bez věcných důvodů zaměstnanci stanoví či s ním sjedná odměnu za práci, která je v porovnání s ostatními zaměstnanci vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty v rozporu se zásadou rovného zacházení, jde o porušení právní povinnosti; zaměstnanec, který byl nerovným zacházením poškozen, má právo domáhat se náhrady takto vzniklé újmy.“

- Rozsudek Nejvyššího soud ČR ze dne 2. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5433/2014

Nejvyšší soud zde řešil případ kolize dvou právních předpisů. Ustanovení § 44b zákona č. 435/2005 Sb., o zaměstnanosti, ve znění tehdejších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) a ustanovení § 67 ZP. Konkrétně se snažil najít odpověď na právní otázku, zda má vliv na povinnost zaměstnavatele poskytnout bývalému zaměstnanci a nově uchazeči o zaměstnání evidovanému Úřadem práce odstupné skutečnost, že Úřad práce poskytl uchazeči o zaměstnání kompenzaci dle § 44b zákona o zaměstnanosti.

Nejvyšší soud v případě nároku učitelky na zaplacení náhrady mzdy a odstupného proti žalované Vyšší odborné škole a střední odborné škole uvedl: „Právní předpis je třeba vykládat nejen podle svého jazykového vyjádření, ale také systematickým a logickým

výkladem s přihlédnutím k jeho smyslu a účelu. Protože kompenzací poskytovanou Úřadem práce dle § 44b zákona o zaměstnanosti nemůže obdržet uchazeč o zaměstnání, kterému jeho poslední zaměstnavatel vyplatil odstupné, je odůvodněn závěr, že uchazeč, kterému byla poskytnuta kompenzace od Úřadu práce, ztratil právo na odstupné pobírané podle ustanovení § 67 ZP.“ V opačném případě by žalobkyně byla bezdůvodně obohacena a musela by poskytnutou náhradu za odstupné vrátit.

➤ Rozsudek Nejvyššího soud ČR ze dne 20. 1. 2011, sp. zn. 21 Cdo 726/2010

Nejvyšší soud zde rozhodoval v případě nevyplacení části mzdy náležející do konkurzní podstaty úpadkyně, učitelky, kterou její zaměstnavatel Základní škola Zlaté Hory nevyplatil správci konkurzní podstaty, protože o úpadku své zaměstnankyně nevěděl.

Podle Nejvyššího soudu bylo-li usnesení o prohlášení konkurzu předepsaným způsobem zveřejněno<sup>44</sup>, nemůže nikdo uvádět a dovozovat, že o prohlášení konkurzu nevěděl, nebylo-li mu znemožněno se o prohlášení konkurzu některým z těchto způsobů opravdu dozvědět. Správce konkursní podstaty není povinen vyrozumívat zaměstnavatele úpadce o tom, že byl na majetek úpadce prohlášen konkurz; naopak každý, jehož práv a povinností se prohlášení konkurzu může dotýkat a tedy i úpadcův zaměstnavatel, se o prohlášení konkurzu dozví jeho zveřejněním.

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 582/2016

V daném případě se dovolací soud zabýval případem pedagoga, kterému žalovaná Základní škola zrušila pracovní poměr ve zkušební době dle ustanovení § 66 ZP, a to bez udání důvodů. Dovolací soud se tedy zabýval otázkou, kterou stranu sporu tíží břemeno tvrzení a důkazní břemeno o tom, že mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem došlo ke sjednání zkušební doby a jak soud přistupuje k jeho výkladu v případě, že se takové listinné důkazy liší.

Na první otázku Nejvyšší soud odpověděl tak, že povinnost tvrzení a povinnost důkazní nese vždy ten z účastníků pracovního poměru, který pracovní poměr ve zkušební době zrušil. Žalovaná tak může být v řízení úspěšná jen tehdy, prokáže-li, že žalobkyni předložené vyhotovení pracovní smlouvy není pravdivé a na druhou stranu jí předložená pracovní

---

<sup>44</sup> Usnesení o prohlášení konkurzu se zveřejňuje na úřední desce konkursního soudu a v Obchodním věstníku

smlouva s ujednanou zkušební dobou je pravdivá; žalobkyně nemá v tomto směru žádnou důkazní povinnost.

„Zkušební dobu lze platně ujednat pouze písemně, a proto se při výkladu tohoto právního úkonu přihlíží k vůli účastníků pouze, není-li v rozporu s tím, co plyne z jeho písemného vyjádření.“

Soud prvního stupně jsem na základě zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, požádal o informaci, zda bylo už vyneseno rozhodnutí ve věci. Obvodní soud pro Prahu 2 mně sdělil, že ve věci bylo nařízeno jednání na 10. 4. 2017 a neuvádím ho tak ve své práci.

➤ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1160/2015

V dané kauze se soudy zabývaly problematikou řetězení pracovního poměru ve školství. Žalobkyně se domáhala určení toho, zda pracovní poměr u žalované trvá. Obecné soudy nevyhověly návrhům žalobkyně, když shodně uvedly, že nebyly splněny podmínky, které dříve vyžadoval § 30 ZP, resp. § 39 ZP nyní platný. Žalobkyně totiž neuplatnila svou žalobu u soudu prekluzivní dvouměsíční lhůtě a její právo, tak zaniklo.<sup>45</sup> Stejně tak i navazující soudní řízení, které žalobkyně vedla u obecných soudů o náhradu mzdy, skončily její prohrou.<sup>46</sup>

Z hlediska skutkového stavu bylo zjištěno, že žalobkyně pracovala u žalované jako učitelka na základě pracovní smlouvy ze dne 26. 1. 2004 na dobu určitou s nástupem do práce od 1. 2. 2004 do 30. 6. 2004, od 1. 9. 2004 do 31. 7. 2005, od 1. 9. 2005 do 30. 6. 2006 a od 1. 9. 2006 do 30. 6. 2007. Oznámením ze dne 11. 6. 2007 žalobkyně žalované sdělila, že trvá na dalším zaměstnávání i po dni 30. 6. 2007.

Žalobkyně se tak rozhodla obrátit na Ústavní soud ČR, když ve své ústavní stížnosti tvrdila, že bylo porušeno její základní právo na soudní ochranu, resp. na spravedlivý proces dle čl. 36 odst. 1 Listiny a čl. 90 Ústavy.<sup>47</sup> Stěžovatelka namítala především absenci odůvodnění v jednotlivých rozhodnutích obecných soudů. Argumentovala tvrzením, dle kterého nepodal-li zaměstnavatel žalobu na určení splnění podmínek umožňujících mu uzavřít

---

<sup>45</sup> Blíže usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3105/2011

<sup>46</sup> Blíže usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1160/2015

<sup>47</sup> Nález Ústavního soudu ČR III. ÚS 2703/15 ze dne 31. 8. 2016

pracovní poměr na dobu určitou, její pracovní poměr uzavřený na dobu určitou se změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou fikcí.

Ústavní soud rozhodl tak, že ústavní stížnosti stěžovatelky plně vyhověl. Opakovaně vytkl obecným soudům přílišný formalismus a zdůraznil, že je potřeba se od doslovného znění zákona odchýlit, pokud to vyžaduje účel zákona, historie jeho vzniku, systematická souvislost či některý z ústavně zaručených principů. Z ustanovení § 39 ZP týkající se řetězení pracovních poměrů plyne jasný úmysl zákonodárce chránit zaměstnance v případě porušení požadavků v § 39 ze strany zaměstnavatele. Je tak zákonem konstruovaná fikce, podle níž byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, pokud zaměstnanec kvalifikovaným způsobem projeví vůli pracovat u zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu neurčitou. Zaměstnanci tak nelze vytýkat, že nepodal žalobu na určení, zda byly dány zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou, když tak měl učinit především zaměstnavatel.<sup>48</sup>

Výše uvedená pravidla je třeba aplikovat nejen v řízení o určení trvání pracovního poměru, ale též v eventuálním řízení o náhradu ušlé mzdy. Soudy tak preferovaly spíše zájmy zaměstnavatele než ochranu zaměstnance jako slabší strany v pracovních věcech.

➤ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 268/2015

Předmětem sporu v této věci byla náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění ve výši 15.000,000 Kč, kterou požadoval žalobce, když se stal následkem úrazu invalidní.

Z hlediska skutkového stavu bylo zjištěno, že se žalobce zúčastnil školního pobytu v Rekreačním středisku Březová. Dne 9. 9. 2008 žalobce ve snaze vylovit z malého rybníka spolužákovu botu, skočil šipkou do mělké vody rybníka a utrpěl úraz, který spočíval v poranění míchy a fraktuře krční páteře. Žalovaná, Škola mezinárodních a veřejných vztahů Praha, Vyšší odborná škola, Gymnázium nezanedbala žádnou povinnost z hlediska vykonávání dozoru a dohledu, žákům se dostalo poučení, jak od třídní učitelky před odjezdem, tak od instruktorů a pedagogů na místě samém. Žalovaná se tak domnívá, že se

---

<sup>48</sup> Navazující řízení u soudu prvního stupně po nálezů Ústavního soudu bylo nařízeno na 3. 3. 2017 a neuvádím ho tak ve své práci.

zcela zprostita své odpovědnosti, neboť žalobce porušil pokyn k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Platí, že právnická osoba vykonávající činnost školy odpovídá žákům za škodu, která jim vznikla porušením právních povinností nebo úrazem při teoretickém a praktickém vyučování ve škole nebo v přímé souvislosti s ním (§ 391 odst. 3 ZP). Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech je vybudována na principu objektivní odpovědnosti tzn., že odpovědnost školy je dána, i když dodrží všechny povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ledaže by se odpovědnosti zcela či zčásti zprostita.

Dovolací soud uvedl, že pokyn k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci představuje závazné pravidlo chování, které ukládá povinnost něco konat, něčeho se zdržet aniž by jeho adresát byl oprávněn jeho obsah hodnotit z hlediska jeho důvodů či jeho smyslu a účelu. Proto pokyn zákaz koupat se bez dozoru v rybníce je objektivní, srozumitelné vyjádřené pravidlo chování, které má charakter pokynu k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Poškozený žalobce tak vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům vědět měl a mohl, že si svým jednáním může poškodit zdraví, když i přes výslovný zákaz skočí do rybníka a vzhledem ke svým osobním poměrům měl a mohl i jako dospívající mladý muž vědět.

Žalobce se ještě obrátil na Ústavní soud ČR se svou ústavní stížností, ale Ústavní soud ČR ve svém usnesení I. ÚS 3557/15 ze dne 10. 11. 2016 stížnost stěžovatel odmítl, když dle něj pokyn „zákaz koupat se bez dozoru v rybníce“ je dostatečně srozumitelně vyjádřený zákaz určitého chování.

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2481/2014

Školská právnická osoba typicky vystupuje na straně žalované. V tomto případě vystupovala základní škola na straně žalobce a požadovala po svém zaměstnanci, řediteli školní jídelny, zaplacení více než 280.000 Kč. Žalobu žalobkyně odůvodnila tím, že podle „Protokolu o výsledku veřejnosprávní kontroly na místě žalované bylo v rozporu s právními předpisy za období od 1. 1. 2008 do 31. 5. 2011 vyplaceno na odměnách celkem 402.009 Kč bez souhlasu zřizovatele. Žalovaná vydávala každoroční vnitřní platový předpis, kde



odměňování pracovníků bylo postaveno na procentuální výši skutečně dosažené tržby (20% ředitelka školní jídelny, 15% statutární zástupce, 15% šéfkuchař, 5% skladník). Žalovaná nebyla oprávněna žádným úkonem zřizovatele ani právním předpisem samostatně rozhodovat o odměně k vlastnímu platu. Žalobkyně s ohledem na možnou námitku promlčení uplatnila proti žalované pouze částky vyplacené v období od května 2009 do června 2011 tj. 281.065 Kč.

Soud prvního stupně i odvolací soud žalobě vyhověl. Žalovaná se tak obrátila na dovolací soud a namítala, že vedle hlavní činnosti, tj. zajištění školního stravování zaměstnanců příspěvkové organizace, může příspěvková organizace vykonávat i činnost doplňkovou. Podmínkou pro provozování doplňkové činnosti je, že nesmí narušovat plnění hlavního účelu a předmětu činnosti organizace, sleduje se odděleně a nesmí být ztrátová. Jelikož doplňkovou činnost zákoník práce ani jiný právní předpis neupravují, není tak zřejmé, v jakém rozsahu ji může zaměstnanec vykonávat, jaký je právní rámec této činnosti a kdo tak může učinit, jakým způsobem má být zaměstnanec odměňován za výkon doplňkové činnosti. Dovolací soud se tak zaměřil na vyřešení otázky oprávněnosti výplaty odměn za doplňkovou činnost příspěvkové organizace.

Dovolací soud rozhodl v neprospěch žalované a uvedl: „Byla-li doplňková činnost školní jídelny zdrojem mimorozpočtových příjmů školní jídelny, nemohla žalovaná použít takto získané prostředky školní jídelny na svévolné vyplácení svých odměn, o kterých nerozhodl zřizovatel (rada města). Zavinění žalované bylo úmyslné, v očividném rozporu se zásadami vyplývajícími z obecně závazných právních předpisů a z interních předpisů zřizovatele školní jídelny. O platu ředitelky školní jídelny, včetně mimořádných odměn rozhoduje zřizovatel. Výtěžek z doplňkové činnosti ovšem nenáleží do sféry peněžních prostředků, se kterými školní jídelna může hospodařit mimo rámec peněžních prostředků přijatých z rozpočtu zřizovatele.“

➤ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2491/2014

Dovolací soud zde řešil případ učitelky vojenské střední školy, která byla vyzvána ředitelem školy, aby požádala o ukončení pracovního poměru dohodou, jinak s ní bude rozvázán pracovní poměr okamžitým zrušením. Žalobkyně podepsala listinu s názvem „žádost o ukončení pracovního poměru dohodou“, ve které bylo uvedeno, žalobkyně žádá o ukončení

pracovního poměru dohodou ke dni 30. 6. 2010. Mezi žalobkyní a ředitelem školy bylo dohodnuto, že se žalobkyně následující den dostaví k podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru ke dni 30. 6. 2010, kterou mezitím personální oddělení vypracuje. Tuto dohodu, ale žalobkyně nepodepsala a na tuto dohodu ručně připsala text „odstupuji od žádosti“. Poté, co byl ředitel školy informován, že dohoda nebyla žalobkyní podepsána, přikročil k okamžitému zrušení pracovního poměru se žalobkyní, u které mezitím nastala pracovní neschopnost.

Dovolací soud se tak zabýval otázkou, zda lze považovat za uzavřenou dohodu o rozvázání pracovního poměru v situaci, kdy zaměstnanec požádal o rozvázání pracovního poměru dohodou k určitému dni, avšak zaměstnanec následně odmítne tuto dohodu podepsat.

Dovolací soud dovodil, že pracovní poměr žalobkyně neskončil a žalovaný neplatně okamžitě zrušil s žalobkyní pracovní poměr. Nebyla-li písemná dohoda o rozvázání pracovního poměru žalobkyní podepsána, nenabýlo přijetí návrhu žalobkyně na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru ke dni 30. 6. 2010 žalovanou vyjádřené na listině obsahující tento návrh účinnosti, a tato dohoda proto nebyla uzavřena.

### **Dovětek k rozhodovací činnosti NS ČR**

Rozhodovací praxe Nejvyššího soudu ČR je velmi bohatá a její různorodost poskytuje odpovědi na mnohé otázky. Snahou bylo především vyhledat a seznámit čtenáře s právními kauzami, které měly či mohly mít významný vliv na regionální školství.

Dovolací soud řešil otázky hmotněprávní i procesní. V jeho rozhodnutí tak můžeme najít mimo jiné odpověď na otázku, zda je ve smyslu ustanovení § 130 odst. 1 ZP zaměstnanec ochoten a schopen konat práci pro zaměstnavatele, když byl zaměstnanci na jeho žádost přiznán starobní důchod.<sup>49</sup>

Nejvyšší soud dospěl k závěru, že přiznáním starobního důchodu pracovní poměr u zaměstnavatele nekončí a není ani důvodem, pro který by s ním zaměstnavatel mohl jednostranně rozvázat pracovní poměr. Nelze tak bez dalšího dovozovat, že by zaměstnanec nebyl připraven a ochoten dále konat pro zaměstnavatele práci podle pracovní smlouvy.

---

<sup>49</sup> Usnesení NS ČR ze dne 24. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2461/2014

Dovolací řízení u Nejvyššího soudu ČR klade na účastníky určité procesní nároky. Jedním z nároků je povinné právní zastoupení dovolatele spočívající v sepsání samotného dovolání. Soudy poskytují účastníkům poučení o této povinnosti, pokud ale ani po výzvě soudu si dovolatel toto nezajistí, dovolací soud řízení zastaví.<sup>50</sup>

Přípustnost zvukového záznamu jako důkazu v občanském řízení,<sup>51</sup> odměna advokáta za zastupování účastníka řízení<sup>52</sup> či satisfakci za údajné zneužití práv z pracovněprávních vztahů<sup>53</sup> jsou jen další střípky z mnoha případů rozhodovací praxe dovolacího soudu s přesahem do regionálního školství.

## **2.8 Přínos práce pro obor a závěry analýzy judikátů**

Hlavní přínos této práce pro obor management vzdělávání je ve zdokumentování a popsání dosud neprobádaného jevu. Je zřejmé, že v dnešní době se na osobu ředitele školy a školského zařízení kladou čím dál větší nároky. Osobnost ředitele, jak již bylo jednou řečeno, je nedocenitelná. V jedné osobě se tak musí ideálně skloubit nadaný pedagog, vnímavý psycholog, zkušený ekonom, znalý právník a houževnatý úředník. Výsledky praktické části diplomové práce ukazují, že v případě pracovních sporů je nesmírně důležitá znalost právních předpisů, bezvadná formulace právního jednání a dodržení zákonem stanovených lhůt. Nelze konkrétně říct, zda v pracovně právních sporech jsou úspěšnější zaměstnanci či zaměstnavatelé, jelikož mnoho sporů se k soudu ani nedostane a ty, které soudy řeší, jsou opředeny dávkou nenávisti a osobních sporů, které plodí navazující soudní pře.

Rozhodovací činnost Nejvyššího soudu ČR má nesporný vliv na školskou praxi, když poskytuje výklad právních předpisů a tvoří tak právní záruku zaměstnancům či zaměstnavatelům ve školství. Je ale otázkou, zda zaměstnavatelé jsou aktivní ve vyhledávání takové soudní praxe nebo to nechávají na poskytovatelích právních služeb. Ze zkoumaného vzorku soudních rozhodnutí je patrné, že se soudy mnohdy odkazují na komentáře a literaturu z řad významných odborníků na školství. Ačkoliv doktrinální výklad není pro

---

<sup>50</sup> Usnesení NS ČR ze dne 13. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1110/2009

<sup>51</sup> Usnesení NS ČR ze dne 26. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 600/2015

<sup>52</sup> Usnesení NS ČR ze dne 9. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1470/2014

<sup>53</sup> Usnesení NS ČR ze dne 9. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4055/2011

soudy závazný, tak soudy často na ně odkazují a strany využívají ve své argumentaci. Příkladem dobré praxe může být situace týkající se uzavírání pracovních smluv odstupujících ředitelů škol, kteří končili ve své funkci z důvodu novelizovaného znění školského zákona. Takovým ředitelům bylo zprvu doporučováno, i samotným ministerstvem, aby uzavřeli ještě ze své funkce pracovní smlouvu, kde budou figurovat jak v pozici zaměstnavatele, tak zaměstnance. Takový postup a především samotná pracovní smlouva byla poté Nejvyšším soudem prohlášena za neplatnou. A až Ústavní soud, když se k němu dostala tato záležitost, vyslovil nález, že je potřeba splnit tzv. nabídkovou povinnost ze strany zaměstnavatele.

V případě potenciálního pracovního sporu představuje judikatura dovolacího soudu významný argumentační prostředek k hájení svých práv u soudů. Strany na podporu svých tvrzení často uvádí odkazy na ustálenou judikaturu nejvyšších soudů a dovolací soud se pak s takovým odkazem musí ve svém rozhodnutí vypořádat a náležitě odůvodnit aplikaci nebo odmítnutí judikátu. Judikatura Nejvyššího soudu ČR ovlivňuje legislativu na poli regionálního školství ať už se tak děje přímo, výkladem určitých ustanovení, nebo nepřímo medializací určitých kauz, které pak vedou ke změně legislativy. Ačkoliv je nápad dovolání k Nejvyššímu soudu rok od roku vyšší, tak počet dovolání v pracovněprávní oblasti regionálního školství tvoří jen jeho zanedbatelnou část. Můžeme mluvit o určité kultuře pracovních vztahů v regionálním školství.

Praktická část diplomové práce současně tvoří analýzu významných pracovněprávních judikátů Nejvyššího soudu ČR v oblasti regionálního školství a poskytuje nám tak základní přehled o činnosti Nejvyššího soudu ČR v pracovněprávní oblasti regionálního školství. Z přehledu je patrné, že předmětem dovolání k dovolacímu soudu bývá nejčastěji skončení pracovního poměru výpovědí, problematika okamžitého zrušení pracovního poměru a odvolání z funkce ředitele školy a školského zařízení.

### 3 Závěr

Tato práce se zabývala vlivem judikatury Nejvyššího soudu na pracovněprávní problematiku regionálního školství. Pozornost byla věnována výkladu pojmu regionálního školství, jehož určení je základem pro naši práci. Vztahy na pracovišti a nezaměnitelný výklad právních předpisů stanoví v budoucnu počet pracovněprávních sporů v regionálním školství. Specifikum pracovněprávních sporů spočívá v důrazu na princip ochrany zaměstnance vůči zaměstnavatelům. Obecné soudy mnohdy tento princip opomenou či nesprávně vyloží a to i v neprospěch zaměstnance.

V případě Nejvyššího soudu bylo vymezeno jeho postavení a jeho úkoly a důraz byl kladen na sjednocovací činnost Nejvyššího soudu, která je tvořena dovoláním, zaujetím stanoviska a Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek. Nejvyšší soud bezesporu plní svou funkci vrcholné soudní instance avšak počet podaných dovolání, které na dovolací soud napadnou, je rok od roku vyšší. Zejména u občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu se počet nevyřízených věcí zvyšuje a to má dopad i na délku soudního řízení. Exkluzivita dovolacího soudu by se již neměla dále rozšiřovat, na druhou stranu bych svěřil více rozhodovacích pravomocí i asistentům soudců Nejvyššího soudu, tak aby se soudci dovolacího soudu mohli věnovat jen zásadním případům či řešit mimořádné právní otázky. Dovolací soud nelze považovat za instituci, která je tu automaticky od toho, aby přezkoumávala rozhodování nižších instancí.

Rozhodovací činnost Nejvyššího soudu ČR má nesporný vliv na školskou praxi, když poskytuje výklad právních předpisů a tvoří tak právní záruku zaměstnancům či zaměstnavatelům ve školství. Je ale otázkou, zda zaměstnavatelé jsou aktivní ve vyhledávání takové soudní praxe nebo to nechávají na poskytovatelích právních služeb. Ze zkoumaného vzorku soudních rozhodnutí je patrné, že se soudy mnohdy odkazují na komentáře a literaturu z řad významných odborníků na školství. Ačkoliv doktrinální výklad není pro soudy závazný, tak soudy často na ně odkazují a strany využívají ve své argumentaci. Příkladem dobré praxe může být situace týkající se uzavírání pracovních smluv odstupujících ředitelů škol, kteří končili ve své funkci z důvodu novelizovaného znění školského zákona. Takovým ředitelům bylo zprvu doporučováno, i samotným ministerstvem, aby uzavřeli ještě ze své funkce pracovní smlouvu, kde budou figurovat jak

v pozici zaměstnavatele, tak zaměstnance. Takový postup a především samotná pracovní smlouva byla poté Nejvyšším soudem prohlášena za neplatnou. A až Ústavní soud, když se k němu dostala tato záležitost, vyslovil nález, že je potřeba splnit tzv. nabídkovou povinnost ze strany zaměstnavatele.

Legislativa nejen na poli regionálního školství je předmětem mnoha diskuzí a stává se tak častým terčem změny. Mnohdy je to politický populismus, který se postará o změnu legislativy. Dopad rozsudků na školství je značný. Je však otázkou, zda takový judikát dostatečně a včas vejde ve známost. Dovolací soud tak mimo jiné konkretizoval podmínky pro podání výpovědi dle § 52 písm. f) ZP. Poskytl výklad § 32 zákona o pedagogických pracovnících, řešil situaci odstupujících ředitelů ze svých funkcí nebo se vyjádřil k pojmu bezúhonnost v případě jedné z podmínky ustanovení ředitele školy do funkce nebo konkretizoval míru intenzity závažného porušení právních povinností jako podmínku pro odvolání z funkce ředitele podle ustanovení § 166 odst. 5 ŠZ. Právo a management vzdělávání jsou si zde velmi blízko a ovlivňují se navzájem.

Počet dovolání k Nejvyššímu soudu každoročně stoupá. Dovolací soud se pak musí zabývat spory, které jej zbytečně zaměstnávají. Pracovněprávními spory se u Nejvyššího soudu zabývá senát číslo 21, který je složen soudci Nejvyššího soudu. Tento úzký okruh soudců může být vnímán pozitivně, jelikož je tak zajištěna specializace na pracovněprávní spory. Z rozhodovací činnosti nižších soudů vyplývá, že právě tato specializace na pracovněprávní spory často chybí a jejich rozhodnutí je poté kritizováno Nejvyšším soudem a účastníkům pracovněprávního sporu neposkytuje spravedlivé rozhodnutí ve věci.

Nen jen dovolací soud, ale i Ústavní soud ČR mnohokrát ve svých závěrech uvedl, že jej nelze považovat za další „superrevizní“ instanci v obecné soustavě soudů a nepřímou tak nahrazovat jejich rozhodování. Počet dovolání v pracovněprávních sporech regionálního školství vůči celkovému počtu dovolání v občanskoprávních věcech představuje jen malou část. Zajímavým bylo ale zjištění, že se často vyskytovaly případy opakovaných soudních sporů zúčastněných stran s jiným předmětem sporu.

Skončení pracovního poměru a problematika pracovních úrazů patří v pracovněprávní oblasti k těm nejčastěji judikovaným kauzám Nejvyššího soudu. Dopad nejen do právní, ale i ekonomické sféry jednotlivce je nezpochybnitelný. Důležitost problematiky skončení

pracovního poměru a pracovních úrazů a nemocí z povolání plyne i z existujících početných pracovněprávních sporů řešených soudy, resp. Nejvyšším soudem. Mezi pracovněprávními spory jednoznačně vévodí problémy při jednostranném skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, kde soudy nejčastěji vytýkají nesoulad se základními lidskými právy či rozpor s ustanovením zákoníku práce či občanského zákoníku.

Normativní síla soudních rozhodnutí je patrná především u vrcholných soudních instancí. Judikatura Nejvyššího soudu a Ústavního soudu by měla být nižšími soudy přijímána a vykládána v zájmu konformního výkladu. Četné případy v soudních rozhodnutích ukazují, že nižší soudy často neznají nebo nesprávně aplikují výklad vrcholných soudních institucí. Ačkoliv judikatura není brána za formální pramen práva, svou přesvědčivostí je soudy přijímána a interpretována a stává se tak zdrojem poznání daného právního systému. Navíc Ústavní soud má oprávnění měnit či zrušit právní předpis a měnit tak obsah práva.

Pokud bychom mohli shrnout jednotlivé výsledky aktuální judikatury Nejvyššího soudu v regionálním školství, tak lze konstatovat, že největší problémy činí a největší nápad případů v pracovněprávní oblasti zaujímá problematika skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel by měl náležitě dodržovat a zaměstnanec by si měl být vědom svých práv, a pokud to okolnosti dovolí, akceptovat jen výpověď z důvodu výslovně stanoveného v § 52 ZP. Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí důvod ve výpovědi skutkové vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Zaměstnavatel nesmí zapomínat na to, že jednou daný důvod výpovědi již nelze dodatečně změnit.

Znalost judikatury je velmi důležitá a to nejen pro právníky či soudce, východisko ze složité situace pomocí ní najdou často i zaměstnavatelé, personalisté, zaměstnanci či studenti právnických fakult. Judikatura v tuzemských podmínkách není závazným pramenem práva, ale svou interpretační silou dává široké veřejnosti návod, jak vykládat určité ustanovení.

Česká justice se bez kvalitních judikátů neobejde. Jejich význam, dovolím si předpovídat, bude mít vzrůstající tendenci. Je-li smyslem práva a justice hledání spravedlnosti v konkrétních právních kauzách, tak soud a konec konců osoby v právu nekované, se bez takové znalosti v 21. století neobejdou. Zveřejnění zásadních judikátů je z hlediska právní jistoty společnosti podstatná záležitost, neboť aby měl judikát potřebný význam, musí dojít

k jeho zveřejnění a co nejširším seznámení s jeho obsahem a veřejností. Jen tak budou jednotlivé judikáty nápomocné lidem v dnešním komplikovaném světě paragrafů.

Tato práce je snahou o ucelení informací pro zorientování se na poli pracovněprávní judikатурní činnosti Nejvyššího soudu ČR v regionálním školství. Neexistuje přehledná literatura na toto téma a tato práce se tak snažila přiblížit čtenářům problematiku pracovněprávních vztahů a jejich význam a dopad do regionálního školství.

Závěrem si dovoluji citovat Ústavní soud ČR, který ve svém nedávném nálezu uvedl, pravděpodobně nevědomky, větu, která by měla vystihovat, a přál bych si, aby i vystihovala soudní systém na počátku 21. století

*„Spravedlnost musí být přítomna v každém procesu, ve kterém se interpretuje a aplikuje právo“<sup>54</sup>*

---

<sup>54</sup> Ústavní soud v nálezu III. ÚS 3713/15 ze dne 30. 6. 2016



## 4 Seznam použitých zdrojů a judikátů

### Monografie a elektronické zdroje

SLÁDEČEK, V., POUPEROVÁ, O. a kolektiv: *Správní právo – zvláštní část (vybrané kapitoly)*. Praha: Leges, 2011, 416 s.

HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, c2014. ISBN 978-80-7263-857-4.

GALVAS, M a kolektiv. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s., ISBN 9788021058521.

BĚLINA, M. *Pracovní právo. 6. dopl. a podstatně přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2014, s. 496. ISBN 978-80-7400-283-0.

HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, 214 s., ISBN 978-80-7400-581-7.

BOBEK, M., KŮHN, Z., a kol. *Judikatura a právní argumentace*. 2. vydání. Praha: Auditorium, 2013, 496 s.

BOBEK, M., KŮHN, Z., a kol. *Judikatura a právní argumentace – Teoretické a praktické aspekty práce s judikaturou*. 1 vydání. Praha: Auditorium, 2006, 234 s.

KŮHN, Z., *Role judikatury v českém právu*. In BOBEK, M., KŮHN, Z. a kol. *Judikatura a právní argumentace*. 2 vydání. Praha: Auditorium, 2013, kapitola 5., 112 s.

HENDRYCH, D. a kol. *Právní slovník*. 2. rozšířené vydání. Praha: C.H. Beck, 2003, 281 s.

SMEJKALOVÁ, T. *Teorie a praxe v používání judikatury*. 2008. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Fakulta právnická.

ŠIMÍČEK, V. *Předvídatelnost soudního rozhodování*. Jurisprudence, 2004, č. 5, s. 7 – 11, ISSN 1212-9909.

SMEJKALOVÁ, T. *K otázce normativity judikatury v České republice*. 2008. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/dp08/files/pdf/prteorie/smejkalova.pdf>.

MORAVEC, O. Soudní přezkum aktů v oblasti regionálního školství. In Vojtěch Šimíček. Právo na vzdělání. Brno: Masarykova univerzita, 2014. s. 43 – 56, 14 s. ISBN 978-80-2106950-3.

HŮRKA, P. a kolektiv. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 559.

BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds). Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 227.

DOLEŽÍLEK, J. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru. 3 vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015, s. 392.

HŮRKA, P., NOVÁK, O., VRAJÍK, M. Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem. Olomouc: ANAG, 2012, s. 246.

BUKOVJAN, P. (ed.) Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 216.

BUCZKOVÁ, A. Financování regionálního školství. Brno, 2012. s. 75. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Právnická fakulta. Vedoucí práce Eva Tomášková.

KOZLOVSKÁ, A. Řešení sporů z pracovněprávních vztahů – česko/německé srovnání. Praha. 2016. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze. Fakulta právnická.

PODHRÁZKÝ, M. Přehled judikatury z oblasti školství. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, s. 430.

### **Právní předpisy**

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), v aktuálním znění

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, v aktuálním znění

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v aktuálním znění

Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, v aktuálním znění

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 S., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění aktuálních předpisů

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, v aktuálním znění

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, v aktuálním znění

Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 104/1991 Sb., o sjednání Úmluvy o právech dítěte, v aktuálním znění

Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících, v aktuálním znění

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, v aktuálním znění

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v aktuálním znění

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 6/2002 Sb. o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích)

### **Internetové stránky**

[www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

[www.msmt.cz](http://www.msmt.cz)

[www.usoud.cz](http://www.usoud.cz)

<http://sberdat.uiv.cz/rozcestnik/>

[www.infosoud.justice.cz](http://www.infosoud.justice.cz)

### **Judikatura**

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 3. 2014, sp. zn. 21 Cdo 790/2013  
 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdon 829/97  
 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4859/2014  
 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 373/2012  
 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 3. 2014, sp. zn. 21 Cdo 353/2013  
 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 317/2015  
 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2012/2012  
 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2636/2012  
 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 1. 2009, sp. zn. 21 Cdo 440/2008  
 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2740/2005  
 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2061/2007  
 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 7. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1598/2011  
 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3924/2015  
 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1493/2010  
 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 518/2014  
 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 550/2014  
 Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3211/2014  
 Usnesení Krajského soudu v Brně, pobočka ve Zlíně ze dne 9. 2. 2016, j. č. 60 Co 447/2013-328.  
 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1288/2009  
 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 1. 2011, sp. zn. 21 Cdo 619/2010  
 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 815/2013  
 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 8. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3060/2015  
 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2064/2012  
 Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3547/2015  
 Nález Ústavního soudu ČR III. ÚS 3713/15 ze dne 30. 6. 2016  
 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4540/2014  
 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4866/2014  
 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2064/2015  
 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 5. 2011, sp. zn. 21 Cdo 208/2010  
 Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 7. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2102/2015

Nález Ústavního soudu ČR IV. ÚS 3085/15 ze dne 29. 3. 2016  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 908/2011  
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1636/2009  
Usnesení NS ČR ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 312/2014  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1636/2015  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4274/2010  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 7. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3145/2014  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2683/2015  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 5006/2014  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 10. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2668/2012  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 500/2014  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 580/2012  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3533/2009  
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1650/2012  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 2. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2924/2012  
Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 26. 6. 2014, sp. zn. II. ÚS 1471/14  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2339/2011  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1161/2015  
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 5. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1920/2009  
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1002/2016  
Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 6. 9. 2016, sp. zn. III. ÚS 1813/2016  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4410/2013  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1780/2011  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013  
Rozsudek Nejvyššího soud ČR ze dne 2. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5433/2014  
Rozsudek Nejvyššího soud ČR ze dne 20. 1. 2011, sp. zn. 21 Cdo 726/2010  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 582/2016  
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1160/2015  
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3105/2011  
Nález Ústavního soudu ČR ze dne 31. 8. 2016, sp. zn. III. ÚS 2703/15  
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 268/2015

Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 10. 11. 2016, sp. zn. I. ÚS 3557/15  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2481/2014  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2491/2014  
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2461/2014  
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1110/2009  
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 600/2015  
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1470/2014  
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4055/2011  
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 11. 2009, sp. zn. 28 Cdo 5176/2008  
Nález Ústavního soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14  
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2010, sp. zn. 29 Odo 551/2006  
Nález Ústavního soudu ze dne 17. 8. 2005, sp. zn. I. ÚS 403/03  
Nález Ústavního soudu ze dne 21. 11. 1996, sp. zn. IV. ÚS 200/96  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdon 829/97

## 5 Seznam příloh

Příloha č. 1 – Ukázka žádosti o informaci

### **Žádost o informace podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím**

Okresní soud v Uherském Hradišti  
Svatováclavská 568  
686 69 Uherské Hradiště  
[podatelna@osoud.uhr.justice.cz](mailto:podatelna@osoud.uhr.justice.cz)

V Praze dne 3. 2. 2017

Ve smyslu zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím Vás žádám o zpřístupnění následující informace:

1. Žádost o poskytnutí rozhodnutí soudu I. stupně, které navazuje na usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 1. 2015, č.j.: 21 Cdo 3211/2014 ve věci o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí a taktéž nález Ústavního soudu III. ÚS 880/15 ze dne 8. 10. 2015, kterým bylo zrušeno výše uvedené usnesení NS ČR a taktéž rozsudek odvolacího soudu veden pod č.j.: 60 Co 447/2013 - 191 a věc byla vrácena Krajskému soudu v Brně – pobočka ve Zlíně k dalšímu řízení, který rozhodl usnesením pod č.j.: 60 Co 447/2013-328 a zrušil rozsudek soudu I. stupně a vrátil věc tomuto soudu k dalšímu řízení.
2. Z dostupných informací bylo zjištěno, že strana sporu podala dne 22. 12. 2016 odvolání proti rozhodnutí soudu I. stupně. Bylo nařízeno jednání odvolacího soudu?

Informaci žádám poskytnout primárně v elektronické podobě a zaslat na níže uvedený e-mail. Za jejich poskytnutí předem děkuji. Tento podklad bude sloužit pro vypracování diplomové práce.